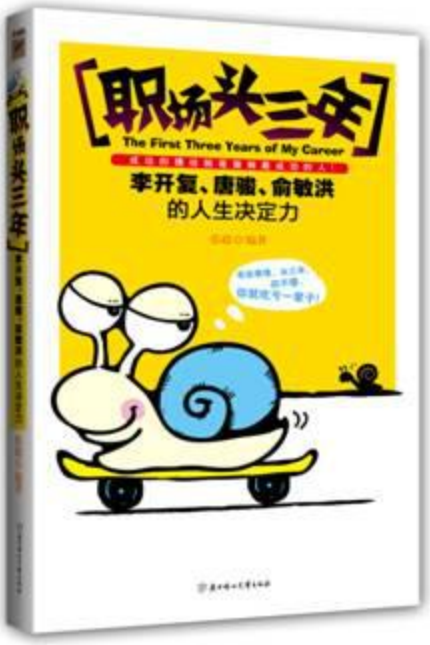
职场关三年

The First Three Years of My Career

李开复、唐骏、俞敏洪
的人生决定力


职场头三年
The First Three Years of My Career
李开复、唐骏、俞敏洪
的人生决定力

苹果读书
iBook.178.COM
最好的ePub制作分享平台
ibook.178.com

目录
Content

前言

第一章 职业定位：头三年要做的第一件事

第二章 看清社会真面目：成熟比成功更重要

第三章 看他们如何搞关系：开放你的关系网

第四章 说话做事，他们有什么不同?

前言

序

序

模仿他们，复制成功

成功的人不是赢在起点，就是赢在转折点。

工作头三年，即是起点也是转折点。它决定了你一生的职场生涯。正如张爱玲所说：“日子过得真快，尤其对于中年以后的人，十年八年都好像是指顾间的事。可是对于年轻人，三年五载就可以是一生一世。”

头三年，可能成为你一事无成的三年，也可能是你积累亿万身家的三年。关键是你以何种心态面对职场。从职场定位、认识社会，到积累人脉、说话做事，或者到羽翼丰满之后的晋升、跳槽……

没有哪一样不需要用心经营和规划，但是往往在这个过程中，很多人不给自己时间思考，大家都在忙：忙着找工作，忙着跳槽。你要知道，如果今天你因为忙于找一份工作而不去思考，那么或许将来你就要承受换工作的痛苦。

如果今天的你，工作已经有段时日，当你觉得自己已经成为公司业务上的熟手，没什么值得再去学习的时候，是不是应该思考怎么做，才能打断这种恶性循环，重新找回工作激情？

工作“头三年”的人，无论是客户关系、人脉，还是在业内的名气，都不够坚固，你该为成功做哪些准备？

谁？能来解答这些问题！

我，不能。

只有那些在职场里的标签人物：李开复、唐骏、俞敏洪，他们用宝贵的实战经验为初入职场头三年的人树立了风向标，用无言的行动提醒你，怎样走，才不会走弯路。而不走弯路，恰恰是为你的人生提供了捷径。

如果你仔细想一想，就会明白，职场是生意场，也是市场，头三年，你在给企业打工，也是在做自己的生意，品牌是最要紧的。你在这三年里建立的个人品牌将关乎你的长远职业发展。而你所在的职业群体的职业品牌，靠你在职场当中的所有行为来建立、维护，否则就是破坏。

让职场精英来告诉你：怎样实现完美的个人品牌；告诉你：什么是真正的职业精神，该怎么说话做事。

本书总结了李开复、唐骏、俞敏洪的职场经验，并且结合了普通人的成长启示录。让你看到，怎么利用权威的经验、圆融的智慧、理性的思考、高妙的手段，去营造一个真正快乐的职场。

本书也透彻展示了中国职场的规律和真正的职场智慧，它揭示了职场生涯的路线应该是曲折向上的，纵然难免低谷，我们也要努力找办法，保持大趋势曲折向上，而不是再次转圈之后，回到起点。

这是一个真实的职场。职场中大多数人都有生存压力，有生存压力就会有很多焦虑，积极的人会从焦虑中得到动力，消极的人会因焦虑而迷失方向。所有人都必须在压力下学会如何选择。

这是一个自己建构快乐的职场。有人说工作让我不快乐、领导让我不快乐、同事让我不快乐……为什么要“别人”让你快乐呢？给你快乐的人，可能会给你痛苦，况且，他们让你不快乐，很可能你也让他

们不快乐。看看那些独当一面的职场人，没有人靠别人给自己快乐，而是用完美的职业表现赢得快乐和价值。

有些道理，头三年，你不懂，你就吃亏一辈子。成功的根本条件不是你知道多少而是你学得有多快。

你想每隔几年重来一次找工作的过程吗？你想每年都在这种对于工作和薪水的焦急不安中度过吗？有一个词语叫“饮鸩止渴”，不能因为口渴就拼命喝毒药。

不想的话，就不要总是因为低头走路，而忘记抬头看路。到了该思考和学习的时候了——

现实和理想并不矛盾，最重要的是专注地行动起来，而不是游移在诸多奇思妙想里举棋不定。请翻开本书，设定三年应该怎么过，用最正确的方法做最正确的事，在这种充实中，适时留一些给心灵得以沉静思考的时间，生活得自由快乐。

最后，衷心地祝福我的读者们，未来的日子里，世界因你而不同！

职业定位：头三年要做的第一件事(1)

第一章 职业定位：头三年要做的第一件事

毕业就创业：危险的空中楼阁

请大家不要一毕业就创业，除非你是比尔?盖茨。　　——俞敏洪

很多意气飞扬的大学生都有一个创业梦，大学生自主创业已成为高校校园里“点击率”最高的词汇之一，各种创业计划大赛如火如荼。于是很多大学生毕业之后，不屑于其他人的“奔走求职”，立即踏上了创业之路。

那么，毕业就创业好不好呢?

让我们倾听成功的创业者——新东方校长俞敏洪给大学生的建议，他讲到自己的一个经历。他说，有一次有个大学生自己想要创业。俞敏洪问为什么，大学生说想要向比尔?盖茨学习。俞敏洪对这名大学生，世界上就一个比尔?盖茨。但这名大学生说他可以成为第二个。俞敏洪接着问他不上大学的原因。这名学生回答说，考试不及格，上不下去了。

俞敏洪作了这样的分析：像这种情况是没法跟比尔?盖茨比的，比尔?盖茨是觉得自己的知识已经远远超过了老师，觉得上大学已经是浪费时间，要把自己的创造力及时地发挥出来，所以才钻到自己的汽车库里研究微软去了。而不是为了逃避学习，选择创业。

许多大学生在不了解社会的情况下，进行创业犹如“以卵击石”，毕竟大学生的人生经验，以及对于行业的了解都是不够的。不得不承认的是，很多大学的课程设置脱离社会现实，知识更新速度不够。

俞敏洪说：“如果大学生要学创业的话，请问大学里老师有几个是自己干过创业的？请问有几个老师能够教学生如何创业？”一针见血的

提问，把赤裸裸的事实推到了每一个人面前。早发现真相的人，可以少走弯路——

小夏是某大学的学生会主席，无论是他的能力，还是家庭经济条件，都相当优越。

有一天，小夏发现了校园广告商机，他想到了这个城市里有很多大学，于是产生了创业的想法。

小夏发动了几个好朋友，这让他们非常兴奋，准备大干一场。不久之后，他们一起筹到了10万元的创业资金。

资金到位后，小夏组织了5名同学就“商家是否愿意向学校内的媒体投入广告”进行了一番市场调查。

得到的调查结果让小夏非常满意，800份市场调查问卷，收回了650份，被访问的商家一般推销服装鞋帽、餐饮娱乐、IT数码等与学生消费相关的商品，分析结果发现，填写调查问卷的商家98%愿意向大学校园内投放广告。

于是小夏放心地投入资金，可是不久后，小夏发现，投入产出严重失衡，业绩每况愈下，他这才明白项目选择出了问题。事实证明：真正向这种城市投放广告的大客户很少，缺少了一定数量的大客户，校园广告投放量就少得可怜。

小夏和同学终于发现了创业不是那么简单，进行了冷静的思考之后，小夏摸清了失败的原因是把一个“不可靠”的调查结果作为最终决策的依据——市场调研一定要有真实可靠的数据，市场调查只能是决策的参考，不能成为决策的依据。

大学生即使能力再强，因为没有社会实践经验，创业也很难成功。诚如俞敏洪所说，创业的学生大部分都是失败的。小夏是一个聪

慧的人，失败后还能反思。但是有一些大学生在创业失败之后，不但不会反思自己，反倒怨社会，怨别人。有的大学生与同学一起创业，“创着创着”就吵架了，他不总结自己的错误，往往把问题归咎于他人的懒惰、贪婪、不合作，从此以后便对人失去了信心。

如果出现这样的情况，大学生创业就有可能给心理带来很大的阴影，而一个人一旦对社会、对人失去信心以后，他未来振作的机会就会变少。

那大学生毕业后，找工作和创业是不是毫无关联呢？

实际上并非如此，工作可以帮助一个人积累社会经验，通过观察老板是怎么样干活的，同事都是怎样打交道的，学会在利益和权力的人群社会中间处理事情；还可以在职场中，逐步去领悟怎么样才让自己在一帮人当中变成领袖人物，变成令大家信服的人物。这之后的创业就有了一定的基础。

俞敏洪虽然不提倡毕业后就创业，但是他同样认为应该支持创业，他说“人生一辈子不创一次业一定是一个遗憾”，当然，前提是一定要真的准备好了！

职业定位：头三年要做的第一件事(2)

社会不看成绩单，把每个机会都当救命稻草

中国的大学生不要挑三拣四，我们去国外看到列车的服务员、餐厅的工作人员都是大学生……

——唐骏

《士兵突击》给职场突击提供了一个范本。

很多大学生毕业即意味着失业，未必是因为找不到工作，而是因为不甘于选择平凡的岗位，于是空有一番报国志，感叹无处安放自己的满腹才华。

听听唐骏是怎么说的吧，这位打工皇帝语重心长地说："中国的大学生不要挑三拣四，我们去国外看到列车的服务员、餐厅的工作人员都是大学生。"他也实实在在地讲了用人单位的感受——现在的大学生，就是一个普普通通的人。

是的，上个大学再也不是什么值得炫耀的事情了，大学生再也不是过去的所谓高端人士。大学生如果还是不能够脱去过去的"长衫"，换上打工者的"短打"，就真的会成为"唯一穿着长衫却站着喝酒"的人了。

从感情上来说，大学生的"长衫情结"是可以理解的，毕竟大学读下来，人力资本投入比较大，一个人读大学一年至少一万多元，四年四万多元，加上时间的付出，如果不上大学，还有时间去赚四年的钱，按这样算，读大学就会造成六七万元甚至更高的经济损失。

大学生毕业，要求待遇好一点，似乎是天经地义的。但是从企业来讲，你这个学生不符合我的要求，我就不愿意支付那么高的薪酬。

大学生必须认清这个现实，就个人发展而言，无论你受教育的程度如何，在求职的时候，最大化地了解企业的需求，才有可能真正地把握住机会。

举一个简单的例子。丁薇情和朋友同一时间段找工作，都想去同一家单位。

丁薇情了解到这份工作需要和美国的工程师或者工作人员有一些沟通，她就像抓住救命稻草一样，马上把简历上的"托福考到630分，

英语通过6级”，换成了“可以在工作中顺畅沟通，确保工作顺利的开展”。结果，丁薇情在激烈的竞争中胜出了。

这个故事看似简单，但是深想就会发现，一个把每一个机会都当作救命稻草紧紧抓住的人，好运就更有可能发生在他身上。

大学生广泛地参加面试，不应是漫无目的的。切忌群发简历，幻想天上掉馅饼，只有认真地面对企业，放下自己的执著心和骄傲感，才能真的把稻草变成黄金！再多花一些时间或者精力关注企业的动向，了解企业的背景、技术、产品等相关的信息之后，进行有针对性的面试。

此外，大学生参加实习，也要有一种平等的心态，这是抓住机会的必要准备。

小天毕业后找到了一家房地产公司实习，他是个很帅的小伙，但是有一句口头禅，让全公司的人很反感，不再买他的账。

不论谈到什么话题，用不了多长时间，小天肯定会说：“我大学本科四年……”

这让办公室里几位年龄大一点的老同事都皱起了眉头，小天并没有意识到这一点，还是常常把这句口头禅挂在嘴边。有一次，一个新来的同事，请小天帮忙复印文件，小天热情地帮助了这个同事，但是，他照例不忘说一句：“我大学本科四年不是白读的，复印机还是会用的……”新同事也对他敬而远之。

后来发生的一件事，让小天在公司声誉扫地。小天联系的一个客户订了一套房子，老同事问他会不会算税率，小天说算税率就如同喝凉白开一样简单，但是没想到，这个凉白开差点噎死他。

小天的税率计算错误，导致客户订好的房子要退房，理由是公司涉嫌以伪报税金诈骗钱财，客户怒气冲冲来到公司“讨个说法”的时候，老同事挡在前面替小天解围，可是当客户刚被安抚好，要离开公司的时候，小天小声地抱怨：“有没有上过大学呀，有事不能好好说，什么素质……”这彻底惹怒了客户，最后，事情的处理给公司造成了不小的损失。

实习期没过，所有人都不想看到的小天，在一个周五默默收拾好东西离开了。

好眼光挑工作：兼顾眼前与长远

职业定位：头三年要做的第一件事(3)

你应该找一个公司，它不是要压榨你的劳力，希望你马上给它赚钱，而是会给你足够的培训、学习、成长的空间。

——李开复

怎么找工作?

这是刚面临工作的青年人都头疼的事情，很多人面临的现实问题无非有两种情况，说白了就是“高不成，低不就”，这时候，不妨让李开复先生的这句话给我们指导和启发。

对于求职者来说，一个好的公司，不是马上利用员工，而是创造一种长远利益。这也就要求，求职者在找工作的时候，也不要过分注重短暂的经济效益而忽视个人的发展。

不要只关心单位在一个月之内所给予的待遇怎样、住房能否落实、奖金是否高……而对用人单位的培训条件、继续教育计划漠不关心，这样就会忽视了职业的发展前景。还有求职者工作之初认为“做什

么工作无所谓，只要能挣大钱”。这种急功近利的心态，让用人单位很反感，因而尽管一些求职者虽然各方面条件都不错，却会被用人单位拒之门外。

实际上，一份好的工作，必须要兼顾眼前和长远的利益。很多时候，看起来最近的路，其实是最远的；看起来最远的路，其实是最近的。

小梦是一个目光长远的女孩，从学习到就业，她都是以一种长远的眼光来安排自己的生活。

当年大学毕业的她在找工作的问题上，同样坚持了自己的观点，她认为自己非常年轻，成长为一个什么样的人比赚到多少钱更重要。于是几年的工作中，她不太计较眼前的一点小钱，而且也舍得在学习上进行投资。

三年过去了，小梦成了一家小公司的销售经理。之所以选择这家企业，是由于面试时，这家公司的领导对未来发展蓝图的描绘打动了她，而且，这个高职位给小梦的成长空间也是很大的。

直到有一天，小梦的妈妈生病了，急需大量的住院金，小梦跑到银行取钱的时候，才发现了一个可怕的事实，她自己的银行账户里的存款还不到两万元。

小梦开始郁闷了，工作了那么多年原来只收获了这么一点钱。她自问自己不是一个在生活上乱花钱的人，终于她反思了自己，她并没有用科学的方法找工作，而且，这些年，她还在学习上花了很多没必要的冤枉钱，实际上她只不过是疯狂地学习，但是学习的结果却并未给公司和自己带来有效的收益。

那一刻，小梦懂得了一味光顾成长而忽略了金钱的累积，也并不是一种好模式。

李开复先生讲的“足够的培训、学习、成长的空间”和正确地关注自身利益并不矛盾，实际上，规划要长远，拿钱要及时，是挑选工作的不二法门。公司的利益和打工者的利益永远不可能一致，公司的利益永远是多赚钱少发钱。而求职者是不管赚不赚钱，都要争取让自己多发钱。这是一个很客观的现实。

虽然很多网站和媒体都告诫求职者，要把目光放长远点，不要被眼前的小利牵绊住，不要因小失大。但是，不容置疑的是，在刚开始的时候，把自己锻炼成一个什么样的人比要赚多少钱更重要。可是，如果一年后，看不到实际上的经济收入，那么就需要反思，这份工作是否真的适合自己，怎样才能让利益和自己的需求结合起来。

只有这样，才不会中了老板们的糖衣炮弹，才能在兼顾长远规划的同时，把该争取到的利益都尽量争取过来。尤其在刚找工作的时候，切忌不要在听了一番老板关于公司将来的宏伟远景精彩演说后，就委身于公司。一定要提醒自己理性思考：自己能给公司什么，自己能得到什么？把空中楼阁当作自己安身立命的房子，是职场里最大的忽悠。

为自己找工作，而不是为虚荣定职业

你是自己唯一的船长，千万不要让别人驾驶你的生命之舟。你要稳稳地坐在舵手的位置上，决定自己何去何从。

——李开复

为自己找工作?

听到这个说法，可能有的读者会吃惊——谁不是为自己找工作呢?

实际上，很多人并没有给自己找工作，而是为了别人的眼神找工作。于是出现了一种现象：有的名牌大学生一毕业就拼命地挤向外企，到了外企之后，才发现外企并没有想象得那么好。即使是这样，他也会因为留恋在外企的虚荣感，而在工作岗位上“死扛”。

职业定位：头三年要做的第一件事(4)

大学刚毕业的小李就承认了自己的虚荣心。她从毕业到现在都没找到理想的工作，说起来自己条件不错，可是找工作时，她总是想如果没有体面的工作说出去同学可能会笑话。

这就是虚荣心的体现，心理学上认为，虚荣心是一种过度强调自己的表现，是为了取得荣誉和引起普遍注意而表现出来的一种不正常的社会情感。在虚荣心的驱使下，人们往往只追求面子上的好看，不顾现实的条件，最后造成危害。

在职业定位的时候，虚荣心带来的选择失误会延误人们走向成功的时间。虚荣心太重的人，无非就是要向别人炫耀自己的优点，炫耀自己的成功。殊不知物极必反，成功与否不是单凭表面功夫就可以支撑的。

李开复在美国读中学时，写了一篇政治论文《漠视——美国人面临的最大敌人》，获得了全州作文竞赛的一等奖。他从别人的肯定中，认为自己有很高的政治天赋。他觉得自己将来会成为一位出色的律师或一位政治家。进入大学后，他选择了人文学院。

但是不久，李开复发现，枯燥无味的课本根本不能给他带来激情和动力。对于政治，他不但没有热爱，更没有献身的欲望，更重要的

是，他甚至厌恶那些世俗的政治技巧。最后，李开复转入了自己很喜欢的计算机系，并取得了令人瞩目的成绩。

这给了我们一个很好的职场参考的典范，职场同样如此，正确的选择，胜于一生的努力。很多人找工作，并不是输在能力不足上，而是倒在了自己的虚荣上。

31岁的张先生曾毕业于北京的一所名牌大学，他大学读的是英语专业，成绩也非常优秀。毕业后，张先生的工作找得比所有同学都顺利，他进入一家移民中介公司做翻译。虽然，待遇并不是特别好，但是看到其他同学羡慕的眼神，张先生的虚荣心得到了极大的满足。

两年后，张先生发现自己的同学在两年当中能力都得到了大幅提升，而自己和大学毕业时没有什么区别，还有的时候，因为自己总翻译一些固定的词句，反而丧失了很多学习和巩固知识的机会。更让张先生觉得难以接受的是，自己的工资在两年中涨幅很小，和同学们相比已经差了很多。

好在张先生及时反思了自己，终于，他不再留恋所谓“翻译”这种意味着高文化水平的头衔，而是进入了一家外贸公司做业务员。一段时间之后，张先生不但收入增多，而且，职位也得到了相应的提升。他感觉兜兜转转，终于找到了最适合自己的工作。

所以，在这里，提醒大家的是，无论从事什么类型的工作，都是自己的事，无论怎么选择，都不要为了别人的目光而选择工作。很多人在工作上也喜欢攀比，不管那是不是自己想要的。一切都是给别人看的。可是，干吗要活得那么辛苦给别人看？找工作究竟是考虑你想要什么，还是考虑别人想看什么？

很多人为自己的选择而痛苦，那是因为他错误地选择了不属于自己的东西。这是微笑工作之前一定要领悟的事情。

想进体面的公司，你就要得体

新东方有一些只会贫嘴没有深度的老师，我是很不欣赏的。因为贫嘴意味着轻浮和浅薄。

——俞敏洪

每一个想进体面公司的青年人，都必须懂得：一个好的企业必然有自己的文化，无论平时的自己是什么样子的，想进好的公司，得体是首要的条件。

没有完美的人，只有表现接近于完美的员工，有职业素养的员工会懂得修剪自己的不必要的枝节，让自己成为公司的骨干。

新东方英语学校是很多青年人梦想进入的单位，因为它能提供一份社会地位和收入都相当不错的工作。

新东方的老师各有特色，他们以独特的性格缔造着新东方似的幽默，就是在这样相对宽松的教学环境中，俞敏洪校长对新东方老师的要求也有“得体”这重要的一项。

在俞敏洪看来，新东方老师要具备生动幽默的口才和流畅的表达能力。但是这种幽默也要“得体”，也就是说他并不要求每个老师都去鹦鹉学舌，讲幽默的笑话。如果有的员工不会讲笑话或讲出来的是庸俗的笑话，那还不如不讲。

职业定位：头三年要做的第一件事(5)

他明确地指出，新东方需要的是一种轻松愉快的课堂气氛，这种气氛只要你讲课熟练、表达清楚就能达到。那种生动幽默的口才应该是自然而生的、发自内心的、能给学生带来快乐的，而且是在快乐之

后能够启迪智慧的。如果有的人只会轻浮和浅薄地耍贫嘴，或者调侃不到位，就会造成负面影响，这是他不能容忍的。

所以，想进一个好的公司，自己就要养成在公众场合举止得体的习惯。

小吕是一个热情开朗的女孩，在公司里，她总是积极主动地帮助别人，有时候，也会主动约同事一起逛街、吃饭。

但是不知道为什么，尽管所有同事对小吕的评价都不错，可是大家就是不愿意接近小吕，而且对她敬而远之。这让小吕觉得自己很孤单。只是，她从来没有意识到是她自己某些“不得体”的行为，暴露了自己，让大家从心底产生了排斥和反感的情绪。

拿小吕和芳芳的交往来说，小吕本来和芳芳的关系非常好，小吕也把芳芳当成自己职场中的好友，但是有一天发生的一件事却让两个人从此再也没有说过一句话。那一天，小吕到芳芳工位找她，但是芳芳不在，无聊之余，小吕就开始点开芳芳的电脑，并点开了芳芳电脑下方闪动的QQ头像，小吕看到了芳芳和某个男同事的暧昧聊天内容。

这时候，芳芳走了进来，她看到小吕的行为，并没有解释太多，可从此再也没有和小吕说过一句话。小吕因为自己并没有外传这件事而感到很委屈，她没有意识到，她的不得体行为比外传这件事本身都更让人惧怕。

所以职场人无论多亲密，一定要有一个分寸。乱翻同事桌上的文件或抽屉、打开同事的电脑文档、看同事QQ聊天……这些不得体的行为都是同事关系的绊脚石。

对于很多男性来说，得体也很重要，你可以没有英俊的外表，没有良好的口才，但是却不可以没有得体的行为。例如，很多“男人味十

足”的邋遢男同事会令大家很头痛。他们对洗澡很陌生，对洗头很抵触，对洗脸很反感，白衬衫领子是灰的，灰衬衫领子是黑的，浑身烟味、酒味、臭脚味，没事还会当着女同事的面，做一些不雅的小动作……爱干净的女同事虽然碍于面子，不会大声指责，但也一定会背过身去，悄悄皱一下眉头。要注意的一点是，如果一个人令同事们的眉头皱多了，那他的形象就算彻底毁了。

所以，每一个珍视工作的人，都要注意自己的举止是否得体。工作时，要随时提醒自己，即使有的行为并不是存心故意的行为，但是只要会对别人造成不良影响、不利于职场人际关系的枝节都必须从自己的日常行为中坚决剔除掉。

越多展示，越多机会

只有善于展示自己的人才能在工作中获得真正的机会。

——李开复

李开复亲身经历了这样的一件事：他被微软总部调回美国，需要启动一项把总部项目外包给中国伙伴的项目，这时，他收到了一封女下属的信。

这封信大意说的是，虽然她没有从事这个项目的经验，但是她愿意用自己的时间帮助李开复把这件事情做好，也愿意帮助他留意工作中的每一个细节，以便节约他的时间。更令人感动的是，她不需要任何物质上的报酬，这也不是申请工作，只是想为中国做一点事情。这样一来，李开复任用她的时候，就不需要承担风险。

这封信，打动了李开复，也得到了李开复的重视。后来的事实证明，李开复选择这名员工是对的，她没有辜负李开复的信任，并且创造了一个良好的开局。后来，李开复记住了这名员工的名字，在微软

亚洲研究院有一个很好的共组机会的时候，李开复推荐了这名叫宋罗兰的员工。

这让李开复有了一个重要的启发，那就是一个内向的人，即使不能马上转变为外向的人，但是只要懂得找到合理的方式展示自己，那么，他就有更多的机会。

对于刚刚工作三年的青年人来说也是如此，再给大家讲一个故事：

张扬在公司里绝对是风云人物，他从不哗众取宠，但是不论开会，还是做方案，他都能够大声地说出自己的想法和意见，让大家很是佩服。

职业定位：头三年要做的第一件事(6)

这得益于张扬在美国读大学时的一次经历，那时，他的学校常常请大型跨国公司的高层人员前来讲座。

每次开讲前，张扬都发现一个有趣的现象，许多同学老是拿一张硬纸，中间对折一下，然后用极其醒目的彩笔粗粗大大地写上自己的名字，最后对着演讲者放在自己面前。原来，来这里演讲的人都非常有激情，他们讲到精彩的时候，就需要听者响应，而他们又不知道同学的名字，也不知道该找谁回答他们的问题，这时候，这些纸上有名字的同学就会得到最大的关注。

开始的时候，张扬不觉得这有什么奥妙之处，但是有一天，他终于发现了其中的玄机。原来，来学校演讲的都是社会的精英阶层，而得到他们的留意就意味着多一个机会。当有的同学的回答令他满意或者留下深刻印象的时候，这个同学就能得到更多的机会。

自从张扬看到自己的同学由于精彩独到的见解而得到一流公司的任用后，他就开始总结经验，并且明白了，任何时候，机会都不会自动找到你，一个人只有不断地醒目地亮出自己，吸引别人的关注，才有可能寻找到机会。

这个道理对于很多职场的人都不陌生，但还是有很多人不肯展示自己。原因是他们不习惯让别人发现自己的特色，他们担心引起注意后，会累及自己。殊不知，不敢承担，就是止步不前的人的地狱。

在职场中，虽然没有人关注，会让你过得很轻松，但你也会因此而失去许多成功的机会。每个人都不乏志博云天，但是第一步必须是找到欣赏你的人，只有这样才能找到适合你发展的机会。每个人都有一定的优点，只要发挥得当，就能做到最好。

不要把你的领导想当然地当成伯乐了，更多的机会仍是要靠自己来展示的。譬如，你良好的人脉、杰出的解决问题的能力、冷静的分析能力等，都要靠你自己展现出来，只有这样才能让别人信服。不善于亮出自己的人，对待机会一如小孩子玩沙子：他们小手捧满沙子，然后让沙粒流走，一粒接一粒，直至全部流光。

职场中，用恰当的方式展示自己的长处，不仅可以帮助你找到合适的工作，还可以让领导和同事对你刮目相看。那么对于职场人来说，该通过什么样的方式来展现自己的优点呢？通过李开复先生经历的这个故事，你就会发现，展示自己不需要太张扬，只要把自己的优点融入工作中，最大限度地发挥自己的长处，得到别人的认可，就能在职场中取胜。

所以，请走出展示自己的第一步，让自己的未来步步顺！

教你学习，不是老板的责任

不要认为“教你学习”是老板的责任。学习是你自己的责任，你应该寻找所有的机会学习。哪怕你的岗位比较枯燥，也要寻找所有你能获取的养分。

——李开复

职场新人们往往会处于这种境地，进公司的时候，被置于阴暗的角落。在一些不受重视的部门，从事打杂的工作，还要面临“老人们”无端的批评、指责，即使任劳任怨，也学不到公司很核心的一些技术。

这是每一个职场新人都必须面对的困难，一定要从心理上接受其合理性，因为年轻人刚出校园时，缺乏工作经验，需要学习的东西太多，而职场很少存在师生关系，所以很少有人去主动地帮助他人学习。

因此只有经过一段时间的磨炼，消除不切实际的幻想，才能慢慢成长起来。实际上，这段时间的谦和也能给同事们留个好印象，为将来打下基础。那是不是老板不教你学习，自己就听天由命了呢？

李开复先生曾经讲起过他朋友郭去疾的一个故事。郭去疾的人生哲学是：每一扇机遇之门，都有一个守门人。郭去疾在1999年大学本科毕业时，收到了很多美国一流大学的录取通知，但是都没有奖学金。

但是，郭去疾并没有轻易放弃，他开始给这些大学的教授们写信，希望他们能接受他作为研究助理从而给他资助。短短一个月内，他就写了两百封信，积极主动地为自己争取机会。但对于教授们来说，他们认为郭去疾的研究经验不足，不足以胜任。所以，郭去疾曾在夜里面对电脑里一封封婉拒的邮件，失声痛哭。然而第二天醒来，他仍然决定继续去敲击这扇机遇之门。终于经过一次又一次的失败之

后，机会之门最终被敲开。他获得了到微软总部工作、到斯坦福大学读MBA、到Amazon和Google工作的机会。

职业定位：头三年要做的第一件事(7)

这是一个缺乏经验的人，靠自己的努力取得成功的过程。这种成功来源于一种冷静的心态，了解自己的不足，主动学习，才能真正改变。

对于职场同样如此，一个人没有工作经验的时候，很难要求别人必须采取什么样的态度来对待自己。领导没有责任教新人如何学习，也不会有同事无缘无故压制新人，一个很现实的情况就是，工作中的各个环节都有很多诀窍，老员工也因此成为公司的宝贵财富。老员工出于对新人的不信任，有一点儿保守藏私也是很正常的。

毕竟领导不会专门给职场新人指派保姆，“老人”各司其职，有空闲的时间才会来关怀一下新人的成长。如果新人因此而心怀不满，委屈流泪，那么也要懂得：职场老人总有忙得头也不抬的时候，即使看到了你的眼泪，他恐怕连给你递纸巾的时间都没有。

所以哭到山穷水尽，也只能自己爬起来收拾旧山河。职场新人应该学会客观冷静地处理事情，积极主动找到各协作部门的同事了解情况，遇到问题自己先查阅资料摸索方法，有问题记录下来，在对方方便的时候坐下来有纹有路有逻辑地跟人探讨。

小杨刚进公司不久，领导就派一个老业务员带他。开始的时候，小杨感到非常开心，觉得自己很幸运，不用摸索。可不久，小杨很快发现，老业务员根本不愿意教他，总是给他看一些没有用的材料，或者叫小杨整理资料，学习理论，碰到具体的事情，小杨去问他，老业务员总是说，这些不着急，你要慢慢来。

有一次，老业务员去见客户，小杨想跟着去学习，但他总是找各种理由推脱。情况继续恶化下去，以致小杨在公司干了几个月，一点收获也没有。有次开会领导问他一些很常识性的事情，他都答不上，结果，领导开始对小杨的能力产生怀疑了。

这让小杨很苦恼，他想到离职，于是找到自己最好的朋友商量怎么做。在耐心听完小杨的话之后，工作多年的朋友冷静地告诉他，换工作的成本其实很巨大，因为再次学习新业务和熟悉新行业，又需要三个月的时间。听到这里小杨不禁地问，如果去找领导告状怎么样？但却遭到了朋友更大的反对，因为得不到同事的支持和协作，是绝难在公司里有好的发展的。新人刚进公司，没有给公司带来任何价值，就直言不讳地跟领导投诉老业务员，是一种很恶劣的姿态。

最后，朋友给小杨出了一个非常好的主意，那就是可以把入职培训项目做一个进程表，同时发送给老板和老业务员。上面详细列出自己的学习计划、预期效果和实际完成情况，以及在成长的过程中，老业务员起到了什么作用，一目了然。和所有的商业报告一样，这份总结表不需要带任何感情色彩，只须量化事实。再主动提出下一步参与工作的具体要求，谦虚地请老业务员帮助。

果然，不多久，老业务员感动于小杨总是把自己对他的帮助汇报给领导，就更多地给予了小杨提携，让他很快地成长起来了。

表现出自信，别人才能相信你

自信是一个循环。如果你表现出足够的自信，别人就会认同你的自信，你就会因此而越来越自信。

——李开复

很多刚进职场的菜鸟都会有这样的疑问，进入到一个陌生的环境，从事一份自己还没有把握完全做好的工作的时候，怎么才能做到自信？又是谁，偷走了自己的自信？

实际上，正如李开复讲得那样，自信是一个循环。如果一个人能够在自己的长期行为中渗透出自信，那么，别人捕捉到的信号就是——他是自信的！也会因此更看重你。从这个意义上说，无论在谁的面前，都一定要记住这样的一句名言："没有你同意，谁都无法使你自卑。"

讲一个李开复的故事，那是在他刚加入微软公司时发生的一件事情，对他的影响非常大。

李开复一直是一个很自信的人，同事们都能感觉到这一点。但是他自己知道，到了比尔?盖茨面前的时候，他会紧张，也非常担心自己会说错话。当时，如何建立一种自信的良性循环，是他也曾苦恼过的问题。

职业定位：头三年要做的第一件事(8)

有一天，机会来了，公司要进行改组，比尔?盖茨召集十多个人开会，要求每个人轮流发言。对于改组这个问题，李开复的看法和比尔?盖茨不同，于是轮到李开复发言的时候，他作了大胆的发言，他说："在我们这个公司里，员工智商比谁都高，但是我们的效率比谁都差，因为我们整天改组，而不顾及员工的感受和想法……"

李开复说完之后，大家鸦雀无声。会后，很多同事给他发电子邮件表示出了对他的自信和大胆的佩服。后来，比尔?盖茨不但接受了李开复的建议，改变了公司此次的改组方案，并在与公司副总裁开会时引用了他的话，劝大家开始改变公司的文化，不要总是陷在改组中，造成公司的智商相减。

从此，李开复再也不惧怕在任何人面前发言了，他在任何人面前都拥有了同样高度的自信。是的，在一个越来越强调人际交往和互动的现代社会里，凭着默默做事情就想脱颖而出获得成功，似乎越来越不可能了。

唯一的做法是，勇敢地说出和实施自己的想法和主张，尊重自己的话语权，然后尽一切可能去影响同事、上司、下属或客户，用自己的言语和行为打动他们，形成一种互动的集体的自信心。唯有自己昂首挺胸，在刀光剑影的职场里保持坚强的自信心，才有机会出人头地。

钟晨是办公室里的魅力先生。

他非常注重自己的外表，任何时候都给别人干净、干练的感觉，而且，他谈吐得体，举止从容。无论见多么“大牌”的客户，他确信自己只要发挥良好，在客户眼中，自己就一定是一个精明有效率的咨询顾问。

刚开始工作的一年，钟晨并没有做到这一点，而这一切的改变是通过他的两次尝试才完成的。

刚参加工作的钟晨不够自信，平时和客户谈话也总是很紧张。他想的第一个方法就是掩饰自己的不自信，于是他把所有要向顾客介绍的情况都印刷在宣传单上，约见客户的时候，就把宣传单递交给客户，而且后期的沟通，钟晨也都是通过电子邮件的形式和客户联系。

可是大半年过去了，效果非常不理想，很多客户根本就不愿意看宣传单，而是希望能够得到更加直接的口头的讲解。还有的客户，接到钟晨的宣传单后，立即就流露出不耐烦的表情。

钟晨因此受了很大的刺激，他下定决心对自己进行严格的训练，来提升自己在交往中的自信。钟晨找到了一种非常好的方法：他在家里模拟办公室演讲和讨论的场景，还非常用心地用DV录制下整个过程。表演结束后，钟晨反复地回放分析，找自己的失态处和不足处。然后加以改进。

终于，这个方法让钟晨用自信的表现赢得了客户，当客户认可他的战略咨询的结果，并因为采纳了他的建议而使企业有了更好的发展时，他的自信指数更是疾速飙升。

说话准确、流畅、生动，是衡量职业人士思维能力和表达能力的基本标准，也是考核他是否具备职业竞争能力的重要标志。语言能力是提高自信心的强心剂。一个人如果能把自己的想法或愿望清晰、明白地表达出来，别人会认为他一定具有明确的目标和坚定的信心。同时他充满信心的话语也会感染对方，吸引对方的注意力，直到让人们相信，他的自信对他人有着巨大的帮助。

所以，现在就用语言来传达自信的信号吧，无论对方是一个人还是几个或一群人，试着把自己的心里话说出来，别在意对方冷漠甚至是嘲笑的反应，只管自己说得是否清楚、干脆，是否把要说的话都说出来就可以了。

只要坚持不懈，你一定会感到自己的心里渐渐地充满自信和力量！

李开复：做好眼前事，做好分内事

如果你刚进入职场，那就先把分配给你的工作做好，这样才有资格去考虑晋升与发展。——老板交代的事没做好，怎么会给你晋升的机会呢？

——李开复

今天，你的工作完成了吗?

下班的那一刻，你的心里是否有满足感呢?

如果，今天你做好了眼前的事情和分内的事情，相信下班的时候，你也一定有一份舒畅的心情。

职业定位：头三年要做的第一件事(9)

有的职场人，总是感觉不到工作的快乐，上班也总是无精打采。也许微薄的收入像枷锁一样困扰着自己，让人急切地希望减轻自己身上沉重的负担。但是，如果这个人只是不停地抱怨，感叹命运对自己的不公，抱怨自己的父母、自己的老板，抱怨上苍为何如此不公，那么，请记住——一个职场人所埋怨的情况，并不是真正导致职场不顺的原因。其根本原因就在于这种抱怨的行为，正说明倒霉的处境是咎由自取的。

听一听李开复讲的一件事情，也许会让职场人真正地重视起手头的工作。有一次，李开复听了家人的推荐，下班后就径直到理发店找到了一位名叫Gary的小伙子理发。

Gary看到李开复非常激动，马上就聊开了，李开复尽量耐心地回答他的问题，40分钟后，理发结束。回到家里，家里人大吃一惊！原来，年轻的理发师只顾跟李开复讨论问题，他的头发却成了无辜的牺牲品。

看着惨不忍睹的头发，李开复下定决心永远不要再去这家理发店了。在他看来，年轻的理发师忽视了一点：有理想并追寻理想是好的，但只有先把分内的事做好，才有资格期望更多。

李开复还对青年人作了更加透彻的提点——如果你是一个理发师，那么只有先把客人的头发理好，才有资格找客人帮忙。——头发理不好，客人不回来了，以后怎么帮你的忙呢？

如果你是学生，那么只有先把书读好，才有资格去实现自己的梦想。——基础课没学好，怎么能找到最合适的工作，来实现自己的梦想呢？

对于职场人来说，同样如此。如果你做不好手头的工作，那就别抱怨老板不给你机会。那些喜欢大声抱怨自己缺乏机会的人，往往是在为自己的失败找借口。

没有人会因为坏脾气和消极负面的心态获得奖励和提升。仔细观察任何一个管理健全的机构，你会发现，最成功的人往往是那些积极进取、乐于助人，能顺利完成本职工作的人。

现在，越来越多的人都忘记了本职工作，总想着寻找好做的事、容易做的事。例如：公务员碰面会问："你那个职务好吗？"意思是说："工作轻松吗？责任轻吗？薪水待遇高吗？"生意人碰头会问："你那个生意好做吗？"意思是说："竞争激不激烈？好不好赚钱？"一般工作者相遇，问的也是工作好不好做，意思也是"是否事少、钱多、离家近"。

下面的故事，也许会给迷茫的人们提供一些启示。

由于工作的原因，陈明要离家到比较远的地方做公务员。

临行前，他去看望了自己的大伯，他的大伯是本市一位退休的局长，深谙职场、官场之道。

大伯没有过多地叮嘱他什么，只强调了一点，就是一定要做好本职工作，几年内千万不要想着往哪儿走，也不要表现出任何想离开的

意思。

陈明记住了大伯的叮嘱，工作后，他一直是这样做的。巧的是，刚到那儿没多久，果然就有了诱惑，另外一个高一点级别的单位因为缺人，正好发现了陈明是专业对口的人员，就想来调他。

陈明记住了大伯的嘱咐，就很明确地告诉自己的领导，手上的工作还没有做好，不想调走。听到陈明的话，领导当时就被感动了。现在的陈明已经成为领导身边最信任的“红人”。此事对于陈明来说，是一个必赢的棋局。因为，这次的“表忠心”之后，如果以后再有机会，其他单位来考核陈明，领导的评价一定很高，也不会影响他的前途。

就算没有其他出路，继续留在现在的单位，陈明的前途也必然比那些一心想去其他单位而浪费了几年光阴的同事要明朗。

所以，努力做好本职工作，既是一条退路，也是一条进路！

同时，要注意的是，在做好本职工作的时候，一定要有一个良好的心态，有的职场人总感觉自己的本职工作难做，做事情经常本末倒置，一件事搞砸了，就会说这件事太难做了，所以没做好。而到底是事情难做，还是自己没做好？谁都不知道。正确的观念是：“把本职工作做好，就算难做也好做。没把本职工作做好，就算好做也难做。”

职业定位：头三年要做的第一件事(10)

一定要相信，世界上没有好做的工作，任何工作只要你能把它做好，最后都会有意想不到的收获，从而成为你的核心竞争力！

以公司为骄傲，你才能成为核心员工

在眼前的万余间办公室里，每天都在创造各自的奇迹，最后汇聚成一股强大的能量，支撑起了一个了不起的软件帝国。

——唐骏

唐骏曾经把微软公司当作了自己的骄傲，10年后，唐骏成为微软的中国荣誉总裁。他同样也是微软的骄傲。

今天，你有没有把自己的公司当作一种骄傲呢?

也许你会说："我如果在微软工作，我当然会觉得这是一件骄傲的事情。"

事实却并不如此，公司究竟怎样并不重要，重要的是你看待公司的心态；你人是否在公司坐班也不重要，重要的是你的心有没有彻底接受自己的公司！这样的态度将直接影响职场和前途。

唐骏后来的发展，得益于他的职业初期，在微软打下的实在的基础。实际上，唐骏刚进微软的时候，并不像一般人想得那样兴奋，他甚至完全有理由对微软产生不满。因为唐骏为进入微软，是以关闭了三家小有成绩的公司为代价的，他不是一个普通的职员，而是一个有过"老板"经历的职员。

以前，在唐骏开办的公司，所有人都要向他汇报工作，而刚进微软的时候，唐骏想看一眼比尔?盖茨都困难。令人佩服的是，唐骏立即调整了心态，为自己作了重新定位，而且，他用一双善于发现的眼睛，发现了微软的动人之处。

他以对公司无比骄傲的心情，领悟到了微软发展的奥妙。所以他说："进微软前我已看过很多微软的相关报道，但只有身处其中，我才强烈地感觉到：这个帝国最令对手胆寒的是，它不会惧怕任何新东西。它也许不是第一个发明创造某样东西的公司，但它一定会迅速赶上并超过先发者，其后发制人的能力远远强于世界上任何一家公司。"

我们是否发现了自己公司的骄傲之处?

如果没有发现，我们将无法学习这个公司最优秀的文化，我们也无法懂得公司发展的真正奥妙。

在朋友的介绍下，小董开始做一份房产中介的工作，他感觉这样的工作不但锻炼能力，而且收入也不错。

通过求职，小董找到了一家小型的房产中介公司。虽然社会上很多人对他的工作都表示质疑，但是小董工作了半个月之后，了解到公司的一切运营都是合法的，他认可了自己工作的价值。

小董对公司给自己提供的房产资源很满意，正是出于这样的心态，小董自信地将自己的工作证和名片随身携带，便于随时可以向客户发放。在对客户讲解房子买卖情况的时候，小董也会把公司的情况给客户介绍一下，客户看到小董对公司的骄傲和满足之情，对公司也产生了信任感。

不但如此，小董还以高标准要求自己，每当看到买房者焦头烂额的时候，他都非常热情地给大家提供服务，耐心地根据客户的实际需要给客户介绍房源。即使客户没有选择房子，小董也从来不气恼，有的时候，哪怕客户需要的是其他同事的房子，小董也照样耐心地代为引见。在他看来，大部分的人都喜欢从朋友那里买东西。所以，小董记住了这一点，那就是用朋友般的耐心对待自己的客户，慢慢地关系熟了，客户只要需要房子一定会先找小董。

他用自身良好的行为，为公司赢得了客户的信任，也为自己赢得了公司的信任。逐渐地小董的客户越来越多，收入也远远高出一般白领。随着公司规模的扩大，小董还成了公司的主管。

实际上，你必须相信，在90%的情况下，你所在的公司并没有那么烂，你认为不错的公司也并没有那么好。每个公司都有每个公司的问题，没有问题的公司是不存在的。生存就是竞争，在绝对竞争的环

境中，想成为最后的胜利者就要成为最好的适应者：必须做到适应环境、适应公司、适应老板。以公司为骄傲，并站在公司的角度上，来看待自己在工作中遇到的所有问题。

问题出现了，就应该反思更多的问题：你足够了解你的客户吗？你知道他最大的烦恼是什么吗？你足够了解你的老板吗？你知道他最大的烦恼是什么吗？你足够了解你的手下吗？你知道他最大的烦恼是什么吗？如果你不知道，你凭什么觉得自己已经积累够了？如果你都不了解，你怎么能让他们帮你的忙，做你想让他们做的事情？如果他们不做你想让他们做的事情，你又何来的成功呢？

这些问题的解答，如果没有成为一个人抱怨公司的理由，那么就应该变成一个人奋进的理由！

看清社会真面目：成熟比成功更重要(1)

第二章 看清社会真面目：成熟比成功更重要

俞敏洪提醒：无形的竞争最残酷

现在还是同一水平的人，在几年以后可能会显出这样或那样的差距来。

——俞敏洪

今天的无所作为，就是明天支付沉重的“人才折旧费”的源头。

因为人生的每一秒，不是为成功作准备，就是为失败作准备。

你为明天准备好了吗?

一个人走到成功之前，曾用了大部分人所不知道的时间去准备成功。正如这样的一句话“要想人前显贵，就要人后受罪”。拿俞敏洪的新东方来说，为什么N年前，做英语培训的远不止新东方一家，就唯独新东方能脱颖而出？现在做英语培训的也不只新东方一家，为何新东方屹立不倒？除了运气的成分，更重要的是与俞敏洪本人的“比别人做得好一点”的竞争和发展的意识有关。

很早以前，当俞敏洪还是一个大学生的时候，他就意识到了有一种无形的竞争，是很残酷的，也是必须面对的，于是他开始了自己的努力。那时，他刚踏入北大校园时，因为自己的江苏农村普通话而被同学们排斥，这对于一个学习英文的学生来说，那就意味着缺乏沟通和交流的机会。

想一想，就这样一个没有竞争力的孩子如何能够在竞争中后来居上？俞敏洪决心改变现状。他戴着耳机，在北大语音实验室废寝忘食地练习英文听力，还杜绝了一切人情往来，也不去上课，一天十几个

小时地狂听狂背，用一种疯狂的学习态度来追赶属于自己的美好未来。

这样疯狂地学习了两个半月以后，他终于听懂了任何人所讲的任何英文，也终于成为了一个既会听英文又会说英文的人。而当很多聪明的同学，面对老师讲课过程中涉及的一些生僻单词，哑口无言的时候，俞敏洪却能将其词性、词义以及延伸意思娓娓道来，令老师和其他同学刮目相看。而俞敏洪也渐渐意识到，这就是自己的强项，应该坚持下来，让自己具备在未来世界参与竞争的一技之长。

靠着这样的毅力，大学毕业时的俞敏洪有了不同的未来，他成为了班上小有名气的“活字典”。而且，当俞敏洪离开北大的时候，他的英语技能也帮助他迅速地找到了出路，进而在英语培训上坚持了一种领先的竞争意识。

通过这个实例，我们可以看到，竞争的可怕不在于你将面对什么样的对手，而在于你需要意识到今天的每一步路都会对自己的未来产生影响。

追赶别人是需要长期坚持的，做任何事只要每天比别人多做一点点，做好一点点就行了。俞敏洪曾举过这样的例子：如果别人每天背10个单词，你每天背11个单词，这样一年下来你就比别人多背365个单词，而一年后那个人想追赶上你，就可能要多花两个月的时间。

这就是无形的竞争，也是最伟大的竞争——它不争一日之短长，而是以长久的拼搏见高下。

小蕾和小林大学的专业是软件开发，他们俩也是老师非常欣赏的两个学生。

毕业的时候，小蕾的工作屡屡没有着落，几经辗转之后，才找到了一家小公司从事软件开发工作；小林的运气非常好，大学一毕业，就被当地的一家中型的培训机构看中，做了一名软件培训师。

小蕾和小林的待遇完全不同，小蕾总是非常匆忙地上班，有时候还要面临加班和出差，工作压力和强度都不小，收入却非常一般；小林就不同，他上班的时间非常规律，所得丰厚。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(2)

小蕾从来没有抱怨，她特别珍惜这份来之不易的工作，除了上班用心工作外，还在空余时间翻阅大量的专业书籍，以增加自己的专业知识，有空就和同事讨论工作中的技术难点，短短的一年，小蕾的技术得到突飞猛进的发展。拿到了本单位最高待遇的薪水。

小林比较好玩，他自认为进了一家好的培训机构就算有了“铁饭碗”，除了每天应付上班，根本就不去学习，整天只顾去玩游戏，从来没想过有一天，培训机构会生源不足，而此时的小林对于新的技术又缺乏了解，最终在竞争中被淘汰出局……

适者生存，不适者淘汰，对于职场来说，达尔文的进化论同样适用。

当今时代，知识更新加快，每个人都应该不断地寻求进步，去探索新的工作方式，只有这样才能创造出新的价值。如果你不去学习，一味固守陈旧，哪怕你以前学的知识再丰富都会过时，会变得一无用处，最终被淘汰。

当然，你的准备是多方面的，除了专业技能外，其他的辅助技能也是非常必要的，比如沟通能力、人际关系处理能力、管理能力等。当然，更重要的是要为自己的未来作一个规划，适当的时候也要充充

电，不要舍不得那半个月的工资，这也算是为自己的未来进行投资，有什么舍不得的呢？如果你现在不学会“舍”，以后将永远也“得”不到。

所以，只有不断地学习新知识充实自己，才能跟上时代的发展，让我们永远不要忘记竞争的残酷性，永远不要忘记不进则退的定律！

不吃透社会，就会被社会吃掉

我最喜欢的就是读书和教书，但是如果我只是会读书、教书，别的事情都不去做，新东方就不会有今天的发展。

——俞敏洪

先给大家讲个俞敏洪的小故事，1991年的冬天，俞敏洪从一个北大教师的身份变成了一个身无分文的个体户，创业初期一无所有，完全靠白手起家。新开张的培训部简单得不能再简单了，更别说花钱为自己的培训班打广告了。为了宣传，唯一能做的就是把广告贴在每一根电线杆上、每一个宣传栏里。

贴广告也不是一帆风顺的，当新东方刚有点起色的时候，新东方的广告员被捅伤了，没有任何背景的俞敏洪在公安局坐了三天，瞅准一个“慈眉善目”的老民警开始了“公关”……后来他甚至拿出全部存款，跟七个从来没打过交道的警察喝酒。

吃饭的时候，不善言谈的俞敏洪用他的豪爽打动了所有人，他对大家叫一声“大哥！喝！”咣就喝一杯，不到半小时，一斤多酒就下了肚。后来，他居然咕咚一声就掉到桌子底下了。还好抢救五个小时后，醒了。

警察们被感动了，当时就拍板——以后新东方的安全我们包了！就这样，经过了俞敏洪的努力之后，他跟公安部门的人成了朋友，也

正式进入到深入中国社会的过程。

每一个在社会取得成功的人，都是社会经验非常丰富的人。初入社会时，如果别人给青年人的评价是“社会经验不丰富”，也许是褒义，是出于一种对单纯的肯定，但是如果一两个月之后，此人还对社会上的法则视而不见，总是对所谓的“单纯”抱残守缺，那么将无异于自残。

所以，别说自己单纯，每一个想改变命运的年轻人应该从此刻起，就接受社会的复杂性，不能做掩耳盗铃的傻子。有些道理，现在不懂，现在就吃亏；一辈子不懂，就吃亏一辈子。

小南是一名保险公司的业务员，他工作起来任劳任怨。可是，令大家感到遗憾的是，他的业绩并不是特别好。

做业务的时候，小南的方法比较生硬，一般情况下，他会开口直接和路人谈保险的种类结果，路人一听到保险，纷纷“落荒而逃”。于是，有的同事就开导他，说对于现在的中国社会，人们对保险的接受程度毕竟不高，最好不要开始就提自己是推销保险的业务员，这样目的性太强，会让人感觉不舒服。

小南并不服气，在他看来，无论做什么事情，真诚和坦率都是最重要的，有一次，小南带着资料决定登门拜访一家公司。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(3)

虽然开始的时候，很不顺利，因为涉嫌推销业务，小南差点被保安轰出大门。但是经过努力，他终于见到了该公司的于总。在一番深入地介绍和解说下，于总要小南留下相关资料，双方口头约定在适当的时候再谈具体签约的事宜。

可是，令小南想不到的事情发生了，于总给他打电话，准备找他面谈签约一事的时候，恰巧是同事老张接的电话，老张很热情地咨询了于总的需求，然后就对于总撒谎说小南已经离职了。随后，老张马上背着小南与对方签约，并拿到了业务费。

当小南知道了这件事后，非常气愤，他找老张理论，但老张并没有理睬小南。后来，小南一气之下，去找领导汇报。

当今的社会，随着营销队伍的不断扩大，业务员之间相互拆台、抢接他人电话和客户的情况在一些公司里已经非常普遍。对于大部分的私企领导来说，只要业务增长，他们并不干涉员工采取什么手段谈成合约。所以，当小南非常气愤地找到领导说明原由后，领导也只是随意地点点头，表示知道了。

这给小南的打击非常大，他的固执和简单，给自己埋下了祸根。

社会是由人组成的。每个人都是社会组成的单一体，生存于社会而又改变着社会。社会是矛盾着并变化着的。为了更好地了解、生存，并改变社会，每个人都应该学会了解社会。

对于很多青年人来说，错误的坚持“理想国”，才是失败的根源，不了解社会，盲目的努力就等于南辕北辙。是时候睁开眼睛去发现那条走向社会的路了，只有在这条路上，你才能真正地向成功进发。

用实力创造自尊，用业绩赢得尊重

自尊从何而来？自尊不是自吹自擂而来，而是来自真正的成就。

——俞敏洪

很多刚刚走上工作岗位的人，都会感慨社会和职场是“吞噬”自尊的场所，很多人开始怀念自己当初读书的时候，只要成绩好，就一切

OK，管你情商再低，人缘再差，分数决定输赢，成绩好就是万人之尊。

职场并不如此，这是一个综合能力大比拼的场所。人际交往能力、应变能力、实力背景，这些综合的因素形成了属于个人的能力。如果能力到位，那么自尊就会被重视，如果能力不足，自尊心就一定会受到伤害。比尔?盖茨曾经也说过类似的话，那就是这个世界不会在乎你的自尊。这个世界要求你先要有所成就，再去强调你的感觉。

对于当代大部分的青年人来说，不是没有自尊，而是自尊心过强。但是在成功以前，过度强调自尊心和个人的感受，不但不会得到大家的认可，还有可能延误自己找到正确的做事方法。

俞敏洪就是一个很好的例子，他被誉为中国最有钱的英语老师，是很多人心目中的楷模，但是他成功的前提是，很早的时候，他已经在用能力为自尊说话了。

他在北大任老师的时候，自尊曾经受到了很大的伤害。1988年俞敏洪托福考了高分，但就在他全力以赴为出国而奋斗时，美国对中国紧缩了留学政策。

赴美留学的梦想在他努力了三年半后付诸东流，一起逝去的还有他所有的积蓄。为了自己的收入，俞敏洪就到北大外面的培训班去教课。

很快学校知道了他在校外私自授课的事情。当年北大教师在校外授课是一件触犯纪律的事情。北大给了他一个严肃的警告处分，并把对他的处分通告和头像放在闭路电视中放了好多天，甚至把处分通告和俞敏洪的照片贴在了北大三角地的玻璃橱窗里面，放了一个多月，俞敏洪因此而成了一个反面角色。

这件事情给他自尊心的打击是巨大的，他感到同事、学生看自己的眼神都是怪怪的，往往感觉身后有一阵阵的刺痛。但是，是被动的接受自尊心受挫，还是把丢掉的自尊心找回来呢？俞敏洪和妻子在北京中关村一间10平方米的违章建筑里办起了新东方学校，开始了新的征程。竞争是非常激烈的，但是俞敏洪并没有倒在自己的“面子”上。只要工作需要，他可以立即学习怎样同形形色色的人打交道和种种应对社会的技巧。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(4)

而且，俞敏洪还想了很多主意：讲座、免费听课、到处给学生作演讲……能用的招数俞敏洪都没有放过。仅用了几年的时间，新东方就成了许多大学生出国前的预备学校，他用实力证明了“自己行”！

相对于我们很多职场人士来说，我们能否用自己的能力去给自己争得自尊，就显得更加重要了。每个人只有立足社会，创造价值，才能得到被大家一起呵护的“自尊”。拿销售人员来说，为顾客提供真诚的专业的服务就是自尊，如果一个从事鞋业销售的人员能够俯下身帮助顾客调整鞋子，就是一件应该受到尊重的事情。但是，如果他的态度倨傲，过于自尊，服务态度冷漠，反而会令顾客产生抵触和鄙视的心理。

小伦和小伟同时就业，小伦毕业于名牌高校，小伟只是一个普通高等院校的大专生。

工作之初，小伦的优势特别明显，他知识结构丰富，反应迅速，很快就得到了大家的好评；而小伟却显得资质一般，进步缓慢。但是过了一个月之后，形式就发生了变化。有一次，有一个老同事让小伦帮忙在电脑上打稿件，小伦觉得这是把自己当打字员来用，这非常伤自尊，于是义正词严地拒绝了。老同事找到小伟的时候，小伟体谅老同事打字慢，就马上帮助了他。

久而久之，大家发现，小伟更懂得与人沟通之道，他喜欢开自己的玩笑，无伤自尊，却博得众人的捧腹大笑。而冷峻严肃的小伦呢，开口即令火热的气氛降温，人人皆敬而远之。连领导都不喜欢他这种风格，职位也就一直得不到升迁。

这个事例更加提醒青年人，入得社会，参与竞争，就要用实力来赢得自尊。要是感觉自己很骄傲不屑于玩的，大可以起身说声“对不起，我退出”。除此之外，每一个踏入职场的人，都应该理解社会，懂得待人接物要摆正自己的位置。不可以老把自己当人物、老把自己当富翁、老是自我感觉良好……说句俗话：千万别太把自己当回事。做到了这一点，终有一天，你会得到更多回报！

看别人如何走路，然后走好自己的路

曾经读过一句话：不要让猴子爬满你的身上，意思是不要让不重要的事情占据你的生命。

——俞敏洪

每个工作日，你用心投入工作的时间有多少？

——八小时？四小时？或者连两小时都不到？

如果用心反思，很多人都会发现，自己对工作投入的时间太少，因为很多琐事占据了自己的工作时间。

打开电脑，不自觉地就会浏览几个感兴趣的网页，而看完某一段新闻之后，大部分情况就是，视线随之又被更多有趣的新闻吸引过去了……两个小时不知不觉溜走了，自己的时间又被娱乐新闻给悄悄吞噬了。

这就是琐事对工作的消磨，实际上谁也不能避免在上班时间接听几个私人电话，但到底有多少人能控制自己在和朋友、家人沟通完主要的事情后，不接着开始无边无际的闲聊呢？

俞敏洪曾经对学生讲过这样的话，当然，这段话对于职场也无比适用——人的一生是奋斗的一生，但是有的人一生过得很伟大，有的人一生过得很琐碎。如果我们有一个伟大的理想，有一颗善良的心，我们一定能把很多琐碎的日子堆砌起来，变成一个伟大的生命。但是如果你每天庸庸碌碌，没有理想，从此停止进步，那未来你一辈子的日子堆积起来的将永远是一堆琐碎。

职场也是如此，一天的工作时间就那么长，而有的青年人，却把宝贵的时间给了无聊的琐事，等下班后才生龙活虎地醒过来。如果这样下去，职场的路就会越走越艰难。等三年后愤然主动离开单位的时候，才会发现，自己依然和刚出校门没有太大的区别，除了年龄长了几岁……

名校毕业的左小威，一出校门就加入了一家软件开发公司。

左小威靠着实力和技术，短短一年的时间，就成为部门的技术骨干。领导和同事都非常看好他，而且老总还委以重任让他负责开发公司的软件系统。

自接到这个项目的半年来，左小威简直是没日没夜，写代码调试，在正式上线使用时，老总高兴地封了一个厚厚的红包以示嘉奖。后来同学聚会，左小威随意地和同学提了一下这个红包的数目，得到的是大家无比羡慕的目光。很多同学当时就说，自己工作一个月的工资袋都不如左小威的红包“沉”。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(5)

这让左小威的内心有了骄傲感，于是他准备好好地面对老板布置的任务，争取再创佳绩。令左小威工作发生转折的事情来了，因为表现出色，老板进而给左小威布置的工作任务就是教大家怎么正确操作，维护系统正常运行，还在电脑出毛病时负责维护。

开始的时候，左小威并不感觉到这个工作有什么不妥，可是过了一个月之后，左小威就发现了巨大的问题，那就是他一天的时间被安排得非常零散，每个部门都拿他当救火员，出了事情就找他，让他感觉疲于奔命。

眨眼就到了年底，左小威蓦然发现，IT技术的更新是异常快速，而自己有很多技术都明显地跟不上了，琐碎的工作还快把他仅有的激情消磨掉了。于是，不多久，左小威终于结束了这样的一份工作，换了一家正规公司开始了踏实的研发。

很多青年人，都会因为年轻好动而转移了工作的注意力，或者因为各种各样的心理原因，不小心被琐事占据了生活。不排除还有的青年人，是因为看到别人偷懒，所以，自己也会在上班时间偷玩。

实际上，偷懒未必会让老板马上开除自己，但问题的关键是对工作的不投入，会严重阻碍自己的成长。无论老板是否关注到你的琐碎，都应该自己提醒自己，在有可能学到新的东西的时候，必须全力以赴。别人在做什么，都和自己无关，比别人多干活，正是你增长技能的秘密。

有个方法可以帮助青年人解决这样的问题，前提是必须百分之百地执行这个方法。

不妨给最占自己时间的生活内容进行约定，例如，约定自己的私人电话时间绝不会超过三分钟。原因是和朋友聊的很多事情难免会影响你的情绪，不管是愉快的，还是不轻松的话题，都会让自己暂时脱

离工作的状态。所以，在三分钟之内结束谈话，避免自己被琐事干扰，对自己和对工作来说都是一种负责的主动态度。

N+1次抱怨，领导不会把你当棵葱

我们在企业要做的不是抱怨，不是提意见和建议，而是真正地对公司做一些实质性的改进。年轻人到公司里千万不能抱怨，因为很多人比你还聪明，他们已经抱怨很多次了，你无非就是N+1次抱怨。

——唐骏

工作中，我们很容易就发现了公司存在着的各种各样的问题。

例如，做技术的人员可能会发现公司行政方面的漏洞，而做行政的人员却又可能发现其他部门的问题，对于个人来讲，发现公司的问题之后，应该怎么做呢？

让我们先看下唐骏发现问题后，是怎么做的吧。

唐骏在微软还是一个普通员工的时候，他在工作上发现了一些问题。身处微软，他懂得自己决然不是独一无二发现问题的人，而且他相信这些问题一定会有人在他之前也发现了，也可能会通过书面形式向经理提供解决方案。

该怎么做呢？来微软打工之前，做过老板的唐骏熟谙老板的心理，他知道在老板看来一个只会对公司提意见的人，是挑刺的人，令人讨厌；既能提问题，又能提出解决方案的人，会让老板有点好感，但也不会重用；老板最信任的人是不但能提问题，并提供解决方案，而且还要论证出方案可行。

于是，唐骏利用晚上和周末的时间，对自己发现的问题进行了实验论证，勤奋和努力之下，他得到了完全可行的结果。直到这个时

候，唐骏才递交了书面报告，不但提出问题，也把自己的研究结果呈现给了他的直接领导。

唐骏的这个思路经过事实的论证，百分之百正确。他的直接领导对唐骏的评价就是："你不是第一个提出问题的人，也不是第一个带来解决方案的人，但是你是唯一一个对解决方案找到论证方法的人。"

这个相当高的评价，让我们可以相信，唐骏完全可以脱颖而出。但是，如果仅仅是抱怨，那么职场就会险象环生。

周冬刚到广告公司工作的时候，意气风发，极想干出一番事业。

他的能力也很强，不但具备很好的文案策划才能，而且非常敬业，遇到有加急业务的时候，周冬也能够加班熬夜完成工作。这些行动领导都看在眼里，也对周冬特别欣赏，已经内部提议给周冬加薪，让他成为公司的骨干员工。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(6)

有一次，领导找周冬聊天，聊完后，周冬看到漂亮的玻璃茶几上，长颈花瓶里插着一支夺目的玫瑰。周冬就随口说："怎么就买了一枝花呀，太单调了吧。"领导微笑着说："你可以改变这种单调呀。"周冬说："我明天买枝别的花，搭配一下。"

第二天，周冬已经把这件事情彻底忘记了，但是领导又来这里小坐的时候，还是看了一眼那枝依旧单调的玫瑰。

一次开会，领导还没有进会议室，周冬随口和同事聊了一句："人事是怎么回事呀，会议室也不给安空调。"这是领导在会议室门口听到员工聊天的第一句话。

开会之后，没有几天，领导找周冬谈话，令他想不到的事情发生了，他以为领导要给自己加薪，没想到却是要辞退他。当他结结巴巴地问原因的时候，领导认真地说："任何一个公司，都有一些问题，对于员工来说，抱怨不如改变，有什么想法或建议直接跟上司表达。而且，你仔细看一下企业邮箱公告栏里的员工守则。第一条就清清楚楚地写着：员工，抱怨两次至两次以上的，予以辞退。"

这让周冬的脸完全红了，后来，当他跨进另外一家广告公司时，领导对他的表现非常满意。因为他彻底懂得了"牢骚太盛防肠断"。有抱怨的时间，不如踏踏实实地做事。

这个事例也提醒我们，身在职场，总有对工作、对公司不满的时候，但是不满的时候，一定要提醒自己闭嘴，因为无论你再怎么抱怨，再怎么不开心，饭还是要吃的，觉还是要睡的，工作还是要做的。

不论怎么抱怨，未来的事情永远是只属于自己的。买房子也好，加薪水也罢，压力只有自己扛。

尤其要提醒的是刚进入一家公司的职场新人，不论公司在你实习的时候，给你安排什么样的工作，都要有计划、有执行步骤地进行。不要怕工作量小、琐碎，也不要认为工作量小就是不重视自己。其实，只有不安排实际工作，让你混时间才是真正的不重视！那时候，同样不需要抱怨，你可以立即选择走开！

唐骏学日语：要学会利用你的老板

我在那里工作了五个月，我的日语得到了突飞猛进的进步。后来我和别人介绍大木先生时，都说他是我的日语老师。

——唐骏

看到这个题目的时候，会不会有人说：是不是疯了，老板怎么能利用呢？

实际上来到职场，对一个人最重要的人际关系之一，便是他的老板。毫无疑问，老板要利用这个人的价值，从而提升自己的价值，甚至提升他的社会地位。

那么作为员工来说的个人呢？难道就只能被动地接受吗？

如果在职场中，一个人只知道被老板所用，而不懂得使用老板为自己服务，那么老板这个资源就被浪费掉了。那么，老板能为自己做什么事呢？

先看一看唐骏的亲身经历。唐骏有着在日本生活的经历，但是这段经历并不像大部分人想象得那么光鲜，相反，在日本的生活是非常辛苦的，他勤工俭学之初，因为语言不太流利，能做的就是洗盘子。

于是，他通过杂志找到了一家做意大利面的餐馆，那是一家很小的店。店老板叫大木先生，是个三四十岁的中年男子，兼做厨师。唐骏接受了这份工作，而且成为专家级的洗碗高手。他严格按照餐厅的要求，第一遍先用水冲，第二遍用一盆稀释好的洗碗精洗。然后用凉水冲一遍，热水冲一遍，再用凉水冲一遍。一只碗会洗上五遍……可以说，这样的生活是非常艰辛劳累的。

但是，唐骏还是在这苦涩的生活中，最大化地利用了老板资源，那就是大木先生——因为唐骏认真工作，大木先生就愿意接触他，而且大木先生还想多了解些中国的情况。

渐渐地，唐骏和大木先生成为一种朋友的关系，而唐骏也认真地利用了这个机会，从大木先生那里开始真正学到地道的日语。唐骏一周在他店里工作四个晚上，四个晚上唐骏至少有两个小时和大木先生

说日语。从当年12月工作到第二年3月底，唐骏的日语得到了突飞猛进的进步。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(7)

这一口流利的日语对唐骏产生了巨大的影响。后来唐骏去私塾应聘数学老师，日本人一般不愿意聘用中国人做教师，但他们听唐骏说得一口标准流利的日语，甚至判断不出他是哪里人。再加上唐骏讲课比较好，就请了他。于是，唐骏从私塾里的小学生到初中学生，再到高中学生，一路教过来。到最后，唐骏在日本的收入达到金领一族的水平了。

后来唐骏回忆说："我离开日本已经18年了，日语还是讲得和以前一样好。我看日本的电视电影和看中文片没有差别，日语几乎成为我的第二母语。这都要归功于在日本的打工经历。"

对于很多青年人来说，唐骏的这个例子值得每个人思考，我们是要做一个被剥削的"打工仔"，还是做一个整合资源的"打工高手"？

陈一飞是一家小公司的业务员，他非常喜欢自己的工作，虽然业绩平平，但是他非常感谢这份工作让他改变了内向的性格，让自己慢慢地变得开朗起来。

有一天，他有机会去谈一个非常大的客户。于是他就找到秘书，希望能联系到大老板，汇报这个重要的情况。但是大老板知道了这个事情之后，并没有给予足够的重视，他感觉陈一飞的想法太异想天开，于是就搁置了这件事情。

陈一飞并没有被大老板的冷淡打败，他马上着手开展了积极的准备工作，他考察了对方的需求，整合了公司产品的优势，并做好了书

面材料，等待商谈的时候出示。令他没想到的是，大老板居然说让他和客户先谈，等稍微有些眉目了，他再出面。

陈一飞感觉到了大老板的冷漠态度，于是谈客户的前一天，他不顾一切地说服大老板必须出席，而且说明不会占用太多时间，只需要大老板出面，表示对客户的重视即可。看到陈一飞的积极准备，大老板反思了自己的态度，决定积极配合他。

果然，在陈一飞和大老板的完美配合下，这个项目取得了巨大的成功。而懂得“利用”大老板的陈一飞，通过这个事件，也完全取得了大老板的欣赏和信任。

这个事例给我们提供了一个新的思路，那就是如果懂得合理利用资源，从某种程度上来说，公司和老板也在为你打工。你在为公司创造价值的同时，公司也在为你个人创造业绩，并为你走向卓越铺路。

让老板为你打工绝对不是一句空话，如果你能真正地分析形势，利用好身边的资源，那么老板的关系、老板的资源，包括老板的钱财都将会为你所用。到这样的时候，运筹帷幄，决战市场已然由你做主。

做不到比尔?盖茨，就把自己做到最好

我们都会羡慕比尔?盖茨，但是，现在我知道我不可能达到他那个地步。因此，我放轻松，学会了享受我现在的状态。

——唐骏

每个人都在社会中扮演着自己不同的角色，当进入职场头三年的新人被他人领导和指挥的时候，难免会想，如果我是他，如果所处的位置作一个改变，那是不是自己就会感觉到快乐呢?

实际上，只有找到自己的位置才能真正地找到快乐，也才能真正地有益于自己职场的发展。唐骏就有这样的感受，所以他不会勉强自己要做到像比尔?盖茨那样的成就，而是用一份对自己清醒的定位改变了自己的职场状态。

唐骏对工作的努力有目共睹，他工作的认真和严谨成就了他个人的品牌。但同时，他不会逼迫自己一定要做到自己做不到的事情，他只会找准自己的位置，用心工作，其余的时间，就可以安然地享受生活了。所以，在他的客厅里看不到堆积如山的公文，却能看到乐谱与萨克斯随随便便放在餐桌上，乐谱的内页折在他最喜欢吹奏的那一页。平时，除了总是带着的篮球之外，他的车厢里又增添了一副高尔夫球杆。他不再忙忙碌碌，四处奔忙。他把一份清醒和自信当作了给自己最好的礼物。

对于普通人来说同样如此，做适合自己做的工作而功成名就，不仅是个人的荣耀，也是企业的骄傲。而有时人的欲望同样是无止境的，有的人明知自己没有高能力却被个人欲望或感情所驱使，去从事一件不合适的工作，那么他失败的概率一定很大。一旦失败，不仅个人受损失，也会牵连到周围的人，进而影响整个企业。因此，只有那些找到自己位置的人，才会知道自己该做些什么才是真正对自己有益的。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(8)

梁辉在公司里是名普通的司机，工作性质相对来说很轻松，平常领导不需要车的时候，他完全可以自由支配时间。

梁辉却从没有利用职务之便，擅离岗位。看到其他人经常利用公车，给自己“谋点福利”，梁辉也从不动心。靠着这种踏实，梁辉开车的服务对象也逐渐升级，他开始给副总开车。

这位副总是专家型的管理者，年纪轻轻，因为业绩突出被破格提拔。梁辉的年龄比副总大很多，但他却从不倚老卖老。他每天本本分分地做好本职工作，把车擦得亮亮的，车内打理得干干净净，准时准点接送副总。

然而想不到的一件事发生了。一天，刚拿到驾照不久的副总想过过车瘾，就跟梁辉商量，能不能让自己来开车。

听到副总的要求，梁辉二话没说，就自己坐到副驾驶座，初次驾车上路的副总坐在驾驶室里，手握方向盘，非常得意，可正是由于太得意，梁辉的提醒没能让副总刹住车。一不小心闯了红灯。红灯亮时，车的大半个身子已过停车线，对面的交警示意他们靠边停车，接受处罚。车一停好，梁辉毫不犹豫并且不容分说地赶紧与副总在车内换了位子，替年轻的副总挡下了这件事情。

闯红灯不是什么大事，可梁辉勇敢的行为，却为他赢得了一个命运的转机。不久，这位副总被一家著名的国际公司聘为中方总经理，副总走的时候，一定要把梁辉带过去给他开车。为了提高梁辉的待遇，副总还给梁辉任命了一个办公室副主任的虚衔，享受非常高的薪金待遇。

说起自己的成功，梁辉总是平静地说："如果说现在能够在一线城市买到房子，有了份稳定的工作，那应该得益于我知道自己是干什么的，不额外瞎琢磨别人。把自己的位置定好，就能尽职尽责，全心全意做好该做的事。"

在工作中，找到自己的位置之后，只要认定那是你要做的事，就应立刻采取行动，而不必等老板作出交代。

不要以薪水为尺度提供你的劳动。一个以薪水为个人奋斗目标的人，是无法走出平庸的生活模式的。也不会有真正的成就感。让我们

看看那些找准位置，在职场将自己的能量发挥到极致的成功人士，他们在没有看到优厚回报时，是否还继续从事自己的工作?

答案是：绝对是！想要三年后攀上成功之阶。最明智的方法就是现在立即找准自己的位置，全方位做好自己所从事的工作，回报自然就会尾随而至。

而且，一个人如果能在公司找准自己的位置，不但能够得到回报，还会收获开心。因为不仅是老板，就是同事也会喜欢你、接受你，这样你的发展机会就会更大。毕竟，现在对于大部分公司来说，既能干又忠诚的职员实在是比管理者的数量还要少。“物以稀为贵”，找到自己的位置，也许，这就是你的机遇！

俞敏洪谈背景：有了成果，你就有了背景

找一个好单位或者一个优秀的科研机构工作，选定一个专业后拼命地去努力，这样一两年下来，你就有了成果。有了成果，你就有了背景。

——俞敏洪

俞敏洪曾经讲过他朋友的一个故事：他有一个朋友，开始的时候只是一名中专毕业生，后来他到了一个县政府去工作。工作两年后，因为觉得自己的工作平淡无奇，所以他就背了个破包跑到北京来考高自考，考了三年半才考上了政治学的高自考。

拿到文凭后，又奋斗两年考了两次才考上北大政治学的研究生。三年以后他研究生毕业，后来遇到新东方的老师，新东方鼓励他把托福、GRE考过去，于是他努力地边工作边学习，取得了不错的成绩。有了出国最基本的条件，他开始联系国外的大学。最终被哈佛大学录取了。

在这个实例中，我们会发现，当一个人定下一个目标，慢慢地努力并取得一定成果的时候，他就会慢慢地有了更多自信心，进而就会拥有背景，于是也就有了努力的信心。

这对于职场，同样适用。世界上没有一步登天的捷径，也没有点石成金的法术，唯一有的只是不断地尝试和积累。不断地尝试失败，于是你积累了经验；不断地尝试成功，于是你积累了信心。职场奋斗就是一个过程，积累、迸发，再积累、再迸发，最终实现完美的自我。读懂了别人的经验，也就缩短了你积累的过程，使你迸发得更快、更精彩。从这个意义上说，你现在工作的成果，就是你三年后的背景。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(9)

在没有工作成果和背景的时候，个人工作的展开都要为了自己的“背景”而服务，个人的目光也应该集中到自己手头的工作上。

兰峰在一家科技公司做普通职员，他并不甘心如此，总是希望借助自己的“聪明”，出些成果，取得晋升。

兰峰的工作做得不好不坏，并不引人注目。老板似乎也没有特别注意他，于是兰峰开始想办法了。

凭着几年的经验和反复的思考，他感到公司的战略方向有一定问题，于是他放下了自己的工作，认真思考了半个月，给公司作了一份远景规划，而且，他相信这份规划就是自己晋升的关键。

经过整理，兰峰用心书写了一篇几千字的建议书。因为担心自己的直接领导看了建议书和自己抢功，他就越级向主管营销的副总上书，希望公司采纳建议，这样一是有利于公司，二是有利于自己的发展。

没想到的是，他的建议书递出去之后，就如泥牛入海音信全无。等了好长时间，终于在一天找到了个机会，他大着胆子问老板对建议书有何看法，老板偏着头看了他一眼，说："希望你做好自己的本职工作，至于公司的未来发展，管理层自有考虑。"

兰峰非常疑惑不解，他不明白为什么自己的建议就不能够让领导认为自己是个有责任感的员工，加以重视呢?

没有成果的人，对于老板来说，就是没有背景的人，作为一个普通员工，要站在老板的角度去看全局，去思考问题与机遇，把握重点，而不是凭着自己处于低层的一些实际经验与感受，盲目地发表自以为是的意见。

公司的战略是全局性、综合性的，面临的问题也往往是多种多样的，因此，还必须学会识别它们在老板心目中的轻重次序，把自己的精力放在最优先的战略部位。一个普通员工的建议在高层领导眼里，不过是低层职员的经验，虽有热诚，但见解不高。因此在老板心目中，普通员工的建议根本就没有价值，建议书只有扔进废纸篓的命运。

一个人在做一项工作之前，要对客观情况进行通盘考虑，评估一下这个工作是否能为自己创造实实在在的业绩，自己有没有实力去完成，通过冷静思索，再决定做与不做。人贵有自知之明。你不能想自己不该想的东西、做自己不能做的事情。

要想改变"人微言轻"的局面，你要记住最重要的一点：你是唯一真正关心自己职业生涯发展的人。没有人能够把你从默默无闻的工作中挖掘出来。职业生涯的发展是由你自己来决定的。你要主动创建自己的背景，突出自己的工作成就。要想使自己崭露头角，得到应该得到的，个人耍小聪明是没有用的，不妨在自己的岗位上等做出业绩之后，再去提意见、建议，这样才一定能引起领导的重视!

投资自己，你的钱早晚能飞回来

我把前两年赚到的钱全部返还到学生身上去，结果学生就把更多的钱送过来了。

——俞敏洪

新东方作为国内著名的英语培训机构，是业内公认的传奇。很多人都一直在研究新东方做大的原因。

不妨让我们听一听俞敏洪的秘诀。他说，从新东方成立，他就没有只想着赚钱，对于这个事业，他是有长远规划的，很多办培训班的人都在试运气，想赚取更多的钱，而且他们赚到一点钱以后就不肯放手。越不肯放手，就越容易失手。新东方却把自己定位于对人的培养和成长的教育。在俞敏洪看来，赚钱是教育的副产品——如果把服务做好了，教育的发展资金自然就来了。

所以，新东方的这一条法宝就超越了很多培训机构，这个以长远规划发展自己的新思路，对于职场也是有借鉴的。对于很多在职场忙于工作、忙于赚钱的人来说，应该思考这样的一句话，这是一句意大利的谚语：让金钱成为我们忠心耿耿的仆人，否则，它就会成为一个专横跋扈的主人。

你是金钱的主人还是金钱的奴隶呢？就职业投资来说，投资自己才是最好的投资。努力让自己的能力得到提升，自己的收入才会持续增加。充分扩展和利用自己的经验、技能、知识、人脉等资源，才能在此基础上取得职业的成功。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(10)

而且，要注意随时充电，这种充电的目的一般有两个：一个是为了在自己行业内继续发展；一个是为了转行到比较好的行业。无论是

哪种，都需要有一种付出的意识，而且还要驱除急功近利的心理，用正确的心态看待自己的付出。

林楚是一家报社的记者，工作和收入都相当稳定，可是，他却作了一个让同事们大跌眼镜的决定——出国留学。大家不能理解的是，为什么工作多年之后，林楚选择自己花钱出国。

林楚却有自己的想法，他在一个岗位上工作了三年，发现自己对待很多新闻的态度及感触，都不如自己初出校门时那么敏锐，而且，对工作也有了倦怠的感觉。虽然他赚了一些钱，但这不是他工作的终极目标，他渴望突破，渴望有新鲜的知识和文化注入自己的生活。

他投资自己的意识越来越强，于是选择了拥有和中国截然不同的文化背景的欧洲为自己的留学首选地。事实上，在留学的时光中，林楚辗转欧洲各地，用自己的相机记录下不同的风土人情，不同的文化给了他思考问题的不同的方式和角度。用林楚的话来说，他感觉自己——值了！

留学结束后，林楚回国，还是回到原报社的同一个岗位。有人说林楚走了一大圈，再次回到原点，林楚却只是笑笑说，就他本人来说，同样的岗位，两年前和两年后的含金量是不同的，这两年的经历的确给他增添了一份自信。

在国外的那两年，他一直在吸收这种自信的思想，现在这份自信已经潜移默化地给了他巨大的推动力。那种心境是他在一直忙于工作的时候所体会不到的。林楚认为自己的工作状态很好，一段时间下来，同事也感觉到了他身上的那些变化。大家不由得对林楚伸出了大拇指。

这样的案例其实很多：小威大学时读计算机专业，毕业后去了一家IT公司，先从技术做起，仅用了三年时间就做到了主管。很多人都

觉得不可思议，真正的原因是三年中，小威一刻也没放松对自己的学习投资，所赚的钱也基本都投资在了自己身上。先后考下了几个IT认证，还学习了英语、法语。后来，一次偶然的机会，小威的公司得到了一个做国际项目的机会，他平时的积累迅速派上了用场。项目的成功，给他加分很多，于是顺利地得到了升迁。

在这些案例中，我们能很容易地看到，投资自己，是一种潜移默化的状态上的提升，并不是为了马上让自己盈利，马上让自己升值。很多人，在职场投资自己学习，只想拿到某个证书之后，领导就会给自己加薪，就能马上赚大钱、赚快钱，但这样的想法往往就是他们前进的阻力。只有去掉急躁之心、浮躁之气，静下来去学习，投资自己才会真正体现出它的价值。

李开复：自信是对自己的，而不是对别人夸耀自己

最好的做法是将谦逊与积极这两种看似矛盾的态度完美地结合在一起，既不自负自傲，也不过分谦卑。

——李开复

在李开复的成长中，有一件事情对他一生的影响都很大，甚至影响到他长大成人后为人处世的态度，李开复小的时候非常自由，宽松的家庭环境，让他做了很多出格的事情，例如，家里所有的钟表调慢一小时以便晚上床睡觉；把邻居池塘里的水放干以证实邻居池塘里有没有100条鱼。但这所有的荒唐并没有让他承受父母严厉的责骂，他的妈妈对此作了极为宽松的处理。

但是有一件事情，却让李开复挨了打，李开复天资聪颖，当他5岁的时候，就上小学了，有阿姨来他家做客，问他学习情况，当时李开复骄傲地说：“我从来没有看到过99分。”他是如此自负，妈妈听到了，并没有说话。

直到一星期之后，又一次考试结束，李开复没有拿到100分，妈妈打了他，面对李开复的委屈和不理解，妈妈让李开复懂得如何在谦虚和自信中保持平衡，才不会在自卑或自负中跌倒。

李开复还曾讲过这样一个故事，他曾经的同事中有一位非常聪明的E先生，此人最大的特点就是过于相信自己的判断，总是认为自己所做的事情都是正确的。他在工作中，也坚持着这样的作风和表现，每当他猜测的一件事情发生了，就会强调那是他早有预测的。如果他做错了，就会采取回避的态度，顾左右而言他。

看清社会真面目：成熟比成功更重要(11)

李开复这样评价这种行为，一个人如果具有这样的态度，即使他的正确率高达95%，但是5%的错误就会让他失去别人的信任。所以，最后这位E先生还是离开了自己的工作岗位。

这是一个很典型的职场故事，它提醒我们每一个人：知道自己是谁，比我们是在什么职位更重要。这对职场成功的重要性，不亚于资历和才干。

身边的例子中，由于过于骄傲，导致职场事故的案例也很多。

未冬在一家公司中做电工，他的电工技术非常扎实，在该公司可以说得上是最强的，大家有什么问题都请教他。刚来公司的第一年，未冬做事情也非常好，任劳任怨，积极向上，刚开始就得到了整个公司高层领导的好评。

第二年的时候，老板给未冬加了薪水，随着薪资的提高，未冬有点飘飘然了，他觉得自己周围的人能力太差，而且不长进，他开始看别的同事不顺眼了，总是说别人很差，老夸自己水平如何如何……

不到半年，未冬身边朋友一个都没有，成了孤独的“骄傲者”。没想到的是，就在这时，领导对未冬委以重任，但这项大的工作任务需要同事的帮助，可是未冬发现大家都不愿意搭理他，于是就负气地独立工作。

一个人能力再强，也很难保证万无一失。困难来了的时候，没有人帮忙提建议、出方案，未冬一个人单枪匹马，干得是怨气冲天，开始发牢骚，抱怨领导给自己这么大的工作任务。这样的心态，当然容易导致大问题的出现。最后因为未冬的失误，公司损失了几万元，领导毫不留情地开除了未冬。

真正有才华的人，是不需要借助夸耀自己取得安全感的，因为一个人炫耀自己的时候，容易看不清脚下的路。打个比方，当工作有成绩而受到上司表扬时，有人会在上司没有宣布的情况下，就在办公室中飘飘然去四下招摇，或者故作神秘地对关系密切的同事倾诉，而一旦消息传开后，此人肯定会招来同事的嫉妒、眼红心恨，从而引来不必要的麻烦；而如果上司的表扬只是暂时的鼓励，这种夸耀就会引起上司的反感。

正确的做法是，保持内心低调而从容的自信，就像在外企的白领中常说的水鸭子那样：水鸭子在水面上镇定自若，自信地仰着头，快乐又快速地游走，自信且轻松。其实，它们在水面下的两只脚却在不停地做着运动，这是我们没有看到甚至忽略掉的。正是在水下不停地运动才使得水鸭子能够自信地在水面游走。

看他们如何搞关系：开放你的关系网(1)

第三章 看他们如何搞关系：开放你的关系网

俞敏洪的“同学经济”：新名词，老方法

我希望找合作者，结果就跑到了美国和加拿大去寻找我的那些同学……我为了诱惑他们回来还带了一大把美元，每天在美国非常大方地花钱，想让他们知道在中国也能赚钱。

——俞敏洪

俞敏洪开创新东方之后，就开始网罗人才，当时，他的人脉一定没有当下这么广泛，但是，他需要合作者，怎么办？俞敏洪想到了自己的同学。实际上，同学是俞敏洪很重要的一笔财富。

在北大当学生的时候，俞敏洪一直具备为同学服务的精神。他从小就热爱劳动，希望通过勤奋的劳动来引起老师和同学的注意，到了北大以后他养成了一个良好的习惯，每天为宿舍打扫卫生，这一打扫就是四年。俞敏洪所在的宿舍从来没排过卫生值日表。

而且，俞敏洪每天都拎着宿舍的水壶去给同学打水，把它当作一种体育锻炼。大家看他打水习惯了，最后甚至有的时候他忘了打水，同学就说“俞敏洪怎么还不去打水”。但是俞敏洪从不觉得打水是一件多么吃亏的事情。因为大家都是在一起的同学，互相帮助是理所当然的。

所以，当新东方做到了一定规模，他想找合作者的时候，就跑到了美国和加拿大去寻找他的那些同学，他们在大学的时候都是他生活的榜样。为了诱惑他们回来，俞敏洪还带了一大笔美元，每天在美国非常大方地花钱，心想大概这样就能让他们回来了。后来同学们果然回来了，但是却给了俞敏洪一个十分意外的理由。大家说：“俞敏洪，我们回来是冲着你过去为我们打了四年水。”

经过在海外多年的打拼，这些海归身上都积聚起了巨大的能量。这批从世界各地汇聚到新东方的个性桀骜不驯的人，把世界先进的理念、先进的文化、先进的教学方法带进了新东方。俞敏洪笑言自己是“一只‘土鳖’带着一群‘海龟’奋斗”。

回忆当年，俞敏洪都记得同学们当时所说的：“我们知道，你有这样的一种精神，所以你有饭吃肯定不会给我们粥喝，所以让我们一起回中国，共同干新东方吧。”这样才有了新东方的今天。

俞敏洪说，在新东方，没有任何人把他当领导看，没有任何人会因为他犯了错误而放过他。曾经，他还笑称自己无数次后悔把这些精英人物召集到新东方来，让自己有时候尴尬。但是，他真心地为新东方有这么一大批出色的人才而骄傲。因为这些人的到来，他感觉自己明显地进步了，新东方也明显地进步了。俞敏洪说如果没有那批同学，到今天他可能还是个目光短浅的个体户，没有他们，新东方到今天还可能是一个名不见经传的培训学校。

是的，对于职场人来说，也同样如此，人脉是成就事业的很重要的保证，成功并不仅仅是你的成绩所决定的，最重要的是与社会打交道的能力、为人处世的能力，以及在各种混乱的人际关系中，寻找机会的能力。但是，初入社会的职场新人，人脉网尚未建立，那么就试着开启你的同学资源吧，这也是一种能量。

虽然不以商业利益为目的，但机会来了，也不会有人排斥的。同学，也许这是一个潜在了无限能量的词语。当然，也不要整天忙着计算别人的利用价值，这样的功利心相当令人讨厌。你占过别人一次便宜，便再也占不到第二次，况且别人会把你的“功利心”传给每一个他认识的人。这样的人脉，就难以扩大和长久。

兰小芬是一个普通的银行职员，她平常不喜社交，好多同事聚会及同学聚会，她都以有事为由推掉了。

后来单位搞竞争上岗，偶然的机会，她竟然竞聘上了。惊喜过后，随之而来的是巨大的压力，作为客户经理，单位要根据她管理的VIP客户的新增量以及存量客户的存款量等系列指标来进行考核，也就是说客户越多，存款越多，业绩肯定就越好。

可由于兰小芬以前生活圈子小，上任后的大半年时间，业绩都是倒数第一，一个偶然的机会，小芬的办公室来了一位客户来办理业务。他观察了小芬好长时间，终于引起了小芬的注意，过了几分钟，两个人终于同时认出了对方，原来他们是大学同学。

小芬的这位同学发展得很顺利，自己开了个公司，正巧有一个同学会，于是就邀请小芬参加，正巧没事，小芬就去了。那晚的聚会上，小芬受到了热烈欢迎，知道小芬的烦恼后，同学们当即高举酒杯，表示有困难大家要相互帮助，并且承诺把存在其他银行的钱，都转存到小芬那儿去。

小芬感动得说不出一句话，端着酒杯一饮而尽。从那以后，小芬的业绩开始突飞猛进，短短半年里，从倒第一变成第一，在她名下管理的VIP客户就达几百人，存款新增更是过亿元，而其中大部分都是她的同学。

不怕被拒绝，用毅力敲开大门

人生会遇到很多壁垒，如果躲避它们，你可能就失去了非常重要的机会。

——唐骏

谈到“搞关系”，得讲一讲“关系高手”唐骏的故事，那还是唐骏上学的时候发生的事情。当时的唐骏是北京邮电大学的研究生，他非常

想出国。但北邮的出国名额已经用完了。于是，唐骏就给北京的每个高校打电话，询问有没有剩余的出国名额。

这样的行为在别人看来似乎是幼稚的，因为大部分的学校出国名额都是紧张的，但是唐骏没有放弃，他找来北京市高等院校招收研究生的所有招生手册，一页一页地翻看，寻找有公派出国的名额的学校。学校里的公用电话前总是排着长队，于是唐骏就跑到实习的半导体所里，用那里的电话给各个大学的研究生处打电话。

大部分的时候，他听到的都是拒绝的回答，很多老师直接地告诉他自己学校的学生都不够用，肯定不能向外安排名额。但唐骏还是没有放弃，继续不停地打探，终于在第三天的下午，电话打到北京广播学院的时候，听到了电话另一端的老师说他们的出国名额没有用完。最终他用毅力，给自己换来了机会！

看他们如何搞关系：开放你的关系网(2)

这样的毅力，让我们看到了“搞关系”的实质，并不是对方一定要是熟人才可以办成事情，重要的是，你要有毅力，推开别人的大门。

职场人同样如此，很多职场人士说工作压力大，做事不顺心，但这种工作压力大，其实并不一定与工作量以及工作难度有直接的关系，而是“不合群”导致的——他们在职场上缺乏交流和团队合作，不会搞关系，往往是孤军奋战，所以感觉心情郁闷。

不会“搞关系”，就等于封锁了自己的资源宝库。缺乏和他人沟通的人，性格上会丧失热情与毅力。在人际交往中，总是希望别人主动接近自己，自己却不会主动与人交流。这种情况发展下去，时间一长，这一类型的人就会被他人遗弃，于是他们就会感到被孤立，心理压力就会增大，工作时也会力不从心。

王苏在单位里被大家叫做“独行侠”。他沉默得像是一扇关闭的门，因为感觉自己“不怎么会说话”，于是，经常在集体活动的时候，表现冷淡，并感觉无聊。

后来，他的部门来了个女孩子，叫李梅梅，这个女孩的性格非常热情，不多久就和同事打成一片了。有一天，李梅梅过生日，她邀请了众同事，在一家KTV开了一个别开生面的生日派对。因为来的同事很多，有的同事也带着朋友过来，现场十分热闹。就是那一次派对，让李梅梅又认识了很多朋友。

还有一次，公司举办活动，王苏和李梅梅一起参加活动。有人对王苏打招呼的时候，王苏只是点头微笑一下，交换个名片，也有点矜持。而李梅梅的举动就非常热情了，她先主动递上名片，寒暄着，逗逗趣，赞美一下女士的外表，男士的风度，不一会儿，周围一帮人热热闹闹地聊了起来。当一拨人散去，李梅梅马上能加入下一个群体，人群嘈杂时，她就倾听，人群安静了，她会很直率地说：“我能认识一下诸位吗？”

就这样，散场的时候，李梅梅手上有了厚厚的一沓名片，告别时，还和大家安排好下次约见。王苏问李梅梅：“你为什么总能成为焦点，而我总是被冷落呢？”

李梅梅的回答让王苏大吃一惊：“被冷落？没有吧，是你自己冷落自己，只有你先重视自己，别人才会关注你。主动走到人群中，和别人说说话。要有毅力，不要因为对方的态度不积极就封闭自己，调整自己的状态，用自己感染别人，慢慢地自然就受欢迎了。”

就这样，王苏被李梅梅的话点醒，他才意识到，不是别人不热情而是自己不主动。

从办公室“独行侠”到好人缘，大家应该明白这样一个道理：除了努力工作以外，职场好人缘，也要靠自己的热情和主动去争取。

其实很多不善于与人交往的员工并不是不会“说话”，只是长期的封闭，使他们不了解别人的心理和情感，说起话来往往只能从自己的角度出发。这就使他们很难与别人建立真正良好的人际关系，陷于进退两难的尴尬境地。而且他们过于敏感，过于防范，时间长了就会导致没有人愿意与其交往，而只有一次又一次地用毅力来改变自己，尝试与别人沟通，才能最终改变自己的交际氛围。

最打动人心的一道暗示：你对我很重要

许多了不起的成功，其实都靠点点滴滴的细小努力积累而成，做人就是这些细小努力中最重要的部分。向上、感恩、关心——这三种性格是做人最需要具备的。如果一个人能力不错，性格又好，想不成功都很难。

——唐骏

唐骏是一个对于细节非常用心的人，无论作为一个员工还是管理层，他常从他人想不到的细节处用心，告诉别人，他对自己有多么重要，这样的打动是“润物细无声”的。让人只能竖起大拇指。唐骏曾讲过这样一个故事，一天晚上，他在公司的电梯里遇见了工程师David，David身边的一个女孩看样子像是他的女朋友。于是，唐骏就主动地说：“David，最近你们工行的客户项目做得怎样了……”

这个不经意的细节起到了一个绝佳的效果。第二天早上，唐骏的邮箱里收到了David的邮件，David说唐骏让他在女朋友面前很有面子，女朋友觉得连总裁都知道他的名字并且知道他在做什么，证明David在公司里很重要，也一定会有前途。邮件的最后说，女朋友对他的好感迅速增加了几十分，说以后一定要继续努力，不辜负期望……

看他们如何搞关系：开放你的关系网(3)

这个细节达到了一个非常好的效果，因为它传递了一个让任何人都会感到幸福的信息。那就是感觉自己很重要。这样的事情很多，例如：唐骏能记住公司的一千多位员工的名字，这样的方式不知感动了多少人。而且中秋节到了，唐骏发的月饼与众不同，他给员工两种选择：第一种，把月饼直接给你；第二种，月饼想送给谁，公司会帮忙快递到任何一个地方去。

大部分员工，很少有人把月饼拿回家，一般是邮给父母或朋友。这时，唐骏会在月饼盒里写一封信，以个人的名义，代表公司说："亲爱的亲人，我们的公司是全世界上最好的公司，我们的员工是全世界最优秀的员工，我们因为有这样的员工而感到自豪！我要谢谢您，因为是您在背后默默地支持他，让他这么努力地工作。每逢佳节倍思亲，我们希望通过这样一个小小的心意来表达他对您的思念以及我们对您的谢意。"

想想看，这个简单的行动，加上巧妙的心思和完美的细节，会让同样的月饼发挥多么不同的效果。也让我们受到了这样的启发，刻意奉承会招致别人的讨厌导致尴尬，但是通过生活细节的暗示，去传达对别人的重视，就能润物细无声，感人于无形。

李小雯大学毕业后，做了一名老师。她刚到学校的时候，关系还比较好的几个同事，都是和她一样是新来的，由于大家被分配的年级组不同，平时也不容易看到。

李小雯开始感到有点不适应了，到了办公室都不知道和谁说话。感觉别人是一群人聚集在一起，讨论他们彼此熟悉的人和事，而自己作为新人，一下子感觉合不了群。

但是，李小雯决意要打破被动的局面，一天，一个同事的行为启发了她，那是早上，一个同事见她进办公室就说了一句：“李老师，早！”李小雯觉得无比亲切。

她受到了启发：作为一名新教员，很多老师在路上见到自己都和自己打招呼，但是她却叫不出其他老师的名字，甚至连他们的姓或者他们教什么，都不知道。

这样很不礼貌，更不利于同事之间的交往。

办公室里有一张名单，上面有每个老师的名字、所在年级和任教学科，于是李小雯按照名单开始用心记住他们的名字，任教的学科、年级。

每当她看到一个不认识的老师，就问办公室的同事，知道她的名字后，就到名单上找，顺利知道了她任教的年级和学科等信息，然后就下意识地记住。

每当认识了一个新的老师，李小雯就在纸上作记号。那段时间她所有的精力都花在这上面了，过了大约一个星期，李小雯终于把所有的学科教师和学区内的生活老师以及行政楼的人，总共一百多人，都能对上号了，路上碰到这些老师她都能自如地打招呼了。

很多同事都佩服她，短短时间，好像全校老师都认识了。其实他们不知道她是刻意去记住他们的。因为小雯知道，在路上碰到一个老师，单单说一句“你好”和问候一句“王老师，你好”是有本质不同的。

每个人的脖子上都挂着一块牌子，那就是：我很重要！所以，记住同事的名字，让对方感觉自己很重要。你，才会变得重要！

拿捏距离，塑造专业形象

中国的很多职业经理人认为，跟老板和同事搞好关系就得交朋友。但我认为一定要保持适度的距离，这是非常重要的职场法则。

——唐骏

每天和你在一起时间最长的人是谁？不是你的亲人，也不是你的朋友，而是你的同事。他和你在办公室面对面，享受共同的作息时间和共同的生活空间。但当你们有了“公共空间”后，就要注意正确的交往方法。

和同事过于亲密，就容易让彼此有过高的期望值，就很容易惹麻烦，容易被误解。适当的距离能让你跟他看起来最美。

唐骏在职场绝对是成功的典范，所有和他接触过的人都对他赞不绝口。一个人要让这么多人喜欢看似太难了，实际上，把握关键的一招，就可以一招拆百招——那就是保持应有的距离感和神秘感。

看他们如何搞关系：开放你的关系网(4)

据说，唐骏的日常工作沟通一般都使用内部通信工具，他常常以好、不好、行、不行等极其精简的方式作出回答。他也从不啰唆，话题也决不会涉及工作以外的任何事情，一般问题都能在10分钟内得以解决。

有一次他对一个员工谈工作的时候，说了这样的一句话：“威廉，只要你能达到你的指标，完成你的任务，我就可以对你不闻不问。”唐骏的聪明在于他所始终保持的距离和神秘感。如他所言，他从不与他所共事的任何人有任何非工作层面的接触。

唐骏的球友、歌友不了解他的工作，所有与他共事的人也不会知道他的球技是否精湛、嗓音是否动听。距离可以制造隔阂，但同时也能产生美感。唐骏的职业化就是严格分清工作和个人的关系。关于

此，唐骏的逻辑很简单，他曾经这样表达自己的观点，那就是在工作上可以和老板亲密无间，但是在工作之外，他要和老板保持相当一段的距离。他不和他的上司，也不和他的部下、他的同事交朋友。

这种做法是非常现实的，每个在职场打拼的人都希望工作能为自己赢得同事的认同、老板的肯定以及在公司中位置的上升。人们辛辛苦苦地工作，为的是在履历中赢得“工作努力”的名声和荣誉，为了赢得这份荣誉，也就必然要求自己要用心维护自己的形象。

很多职场新人刚参加工作时，因为性格开朗立刻就会受到同事们的欢迎。但是，他很有可能因为每日在人际关系中周旋，而使一些正常的有益的私人活动搁置。所以，在办公室里，不妨礼貌待人，努力工作，少参与无聊的闲聊。与同事保持适当的距离，远离纷繁的人际关系之争和“办公室政治”，反倒容易保持本色，简单地生活，快乐地工作。

实际上，神秘感是职场人很好的一个朋友，尝试着和它交朋友。可以让你不必和老板、同事交朋友，却能得到不错的关系，这是一种职业化的沟通技巧。

黎薇姿是一个非常漂亮的女孩，刚参加工作的时候，大家就眼前一亮，也都非常喜欢她。很多同事跑过来找她聊天，或者一起吃饭。大家感觉她不像其他漂亮女孩那样疯狂、高傲，而是斯文、柔和，让人想亲近。

有一次，黎薇姿参加了狂野的化装舞会。实在玩得太开心了，第二天上班的时候，黎薇姿就把派对上的一些私密照片发到她的博客上，供朋友们欣赏。本来这是件挺开心的事情。可是，她去吃午饭了，电脑上正好是她那晚的照片。

于是，当黎薇姿吃完午饭回办公室的时候，就看到所有的同事在她的电脑前围成一圈，围观她浓妆艳抹、双眼迷离的照片，这时，黎薇姿的脸红了。

而且，从那一天开始，同事们慢慢和她有了隔阂，因为她的另一面让大家感觉实在是太突然了！

职场中，不要忘记，很多同事可都是很有八卦精神的，甚至有人夸张地说，当你拎着包走进办公室的时候，同事们恨不得能看透你包里所有的东西。所以，千万不要在同事会留意到的博客上发表一些太过劲爆的内容或者在公司电脑上暴露自己的夸张照片。

因为这对职场人辛苦树立的良好职业形象实在不利。当然，你的同事也可以知道你生活化的一面，让他们感觉你是一个懂得工作，也十分懂得享受人生的人，这是很完美的，所以贴些你在海滩上笑得阳光灿烂的照片，才是正确的选择。

比尔?盖茨教会唐骏：把直接领导作为你的基地

动不动就找最高老板，并认为这是职场制胜法宝的心理，在中国不少企业的员工里并不罕见。

——唐骏

刚工作没几年的人，往往会觉得自己的工作能力无可挑剔，也常常怀着美好的理想，那就是——要用自己的智慧创造公司的未来。

这样的心态就会让很多年轻人出现“越级汇报”的情况。

人人都会犯错误，唐骏也曾经犯过这样的错误，不过，成功的人犯过一个错误之后，会进行总结和反思，得到一个教训，而失败的人犯过错误之后，仅仅是记住了失败的尴尬。

看他们如何搞关系：开放你的关系网(5)

那是唐骏刚进入微软工作的头三年，他的新模式开发方案经过自我测试成功之后，他怀着无比喜悦和兴奋的心情给他的大老板比尔?盖茨发了邮件。

大家可能会这样想象：对于一名刚进微软的青年员工就能够作出了不起的开发，这一定能使比尔?盖茨开始重视唐骏。

事实证明，这个邮件让比尔?盖茨给唐骏上了一节“职场规则课”。因为他回的邮件是：“我没有时间看你的具体的东西，我建议你和你的直接领导沟通一下。”

看到这封毫无感情色彩的邮件，唐骏意识到盖茨的做法是非常正确的，如果每个人都去找公司的大老板，那么中层领导的设置不就是完全失去了意义吗?

从这个角度来说，“越级汇报”是职场大忌，想一想，每一个中层领导的任命都是大老板拍板的，无论一个人的能力如何，不认可自己的直接领导就等于间接质疑大老板的人事任命，在工作的头三年，无法自己创业之前，每个人都应该学会理解和学习这种科学的职场玩法。

周小敏刚跳槽到一个大公司，就做了一个研发方案递交给她的直接领导琼，但是过了三天，琼都没有给她回信。小敏想来想去，觉得一定是琼妒忌自己作出了这么好的方案，那么——琼会不会利用自己的方案抢功呢?

想到这里，小敏立即去找大领导汇报了自己的方案，大领导微微一笑，提醒她注意和琼的沟通。当小敏从大领导那里回来的时候，仿佛嗅到了办公室里别样的味道。

第二天，琼找到了周小敏，她很平静地说：“小敏，我一直等你来找我。因为你的方案是违背公司长远利益的，所以无法实施。”

小敏听了之后很不高兴，说：“可是，大领导并没有反对我的方案。”

琼镇定自若地说：“我觉得你可以换个岗位，多了解一些情况，再做出更好的东西给我们，好吗？”

就当小敏还没有反应过来的时候，琼已经为小敏安排了新的工位。新的岗位让小敏彻底被架空了，她终日无所事事。一个星期之后，当她去找琼表达对公司的不满时，琼安安静静地倾听，然后说：“小敏，你对公司的意见我会考虑的。我不勉强你，希望你能找到更适合你的发展空间。”

一瞬间，小敏的简单抱怨演变成了离职祸根，于是，小敏在没有任何退路的情况下只好自动辞职。

越级汇报的人，往往是自恃有才的人，但是无论这类人多有才，越级汇报都会让他处在危险中，让我们想象一下同事们会怎么看待这件事情吧。他们会觉得越级的人是一个拍马屁的势利之人，而且拍马屁还嫌自己的直接上司不值得拍，居然拍到上司的上司那里去了，这不是明摆着给上司难堪吗？

所以，与其越级，不如把自己的直接领导作为自己的基地，因为个人的发展与前途还掌握在直接上司手里，他手上有很多小鞋，可以随时侍候着那些他看着不顺眼的下属。

不争权、不抢功，上级最放心

我是来辅佐你的，不是来跟你分江山的。你不做的事情我做。这是我的简单哲学。

——唐骏

唐骏初进盛大的时候，就意识到，作为职业经理人，要掌握好和老板的权力平衡。所以，当陈天桥对唐骏说要和他作详细的分工的时候，唐骏说："不用，我是辅佐你的，不是来跟你分江山的。你不做的事情我做。"

估计这样坦诚的表达，这种不抢功的心态，让哪一个老板听了都会感动。唐骏恪守着不抢功的原则，遇到一些大事的时候，会主动地去问陈天桥的意见；还有一些重大的发布会，这都是在媒体前露面的机会，唐骏也会主动地说"陈总你去吧"，如果陈天桥安排唐骏去，唐骏才会去。

在唐骏的恪守原则之下，陈天桥更加放心了，非但对唐骏没有任何不满意的地方，反而更加支持和信任唐骏了。以至于唐骏后来离开盛大的时候，陈天桥还作出了挽留，他对唐骏说："你为盛大作出了巨大贡献，如果签约的话，合同不论是10年还是20年，只要你提出条件，我都会满足。"当然，唐骏也坦诚地表达了自己的观点，就是内心深处一直希望去尝试不同的领域。

看他们如何搞关系：开放你的关系网(6)

不急功近利，这一点使唐骏受益匪浅，也使唐骏更加意识到，只有这样，才能让自己的路走得更加长远。所以，当其他的职业经理人向唐骏诉苦说："我和创始人签好合约，我拥有人事权、财务权，我的财务审批权是1000万元，结果最后连100万元都没有。"

唐骏都会规劝他们，即使创始人签的条件是1000万元，但是审批的时候还有最终审批权。所以，职业经理人不要去跟创始人玩文字游戏。而真正要做的事情就是让创始人放心："我不是来跟你争权的，我不要权力。"

也许看到这里，大家会说，这不就是通俗意义上的“办公室政治”吗？

如果不把职场政治庸俗化，职场政治和个人技能一样重要。所有的公司，无论小公司还是跨国集团，都是权力争夺的温床。这一点不会因为其中的某一个人对此的厌恶而改变。若想赢得一个满意的职场生涯，仅有个人技能是不够的，正确应对“办公室政治”才是正道。

其中，重要的一条一定要记住，那就是不与领导争功。因为争，也没人能争得过自己的上司，毕竟上司再没有本事，他也有本事在他要下台的时候给他讨厌的人设置障碍。争功是职场的正常现象。就算是被领导争了功，也应该用一个平静的心态去对待，最好的办法就是以退为进，把功劳和权力交给领导。

简润年纪轻轻，但是工作能力很强，不到一年的时间，他就得到了很快的发展，领导也非常看好他。

有一次，他独立完成了一个非常好的项目，开会的时候，大家就向他学习经验。简润高兴地说：“这件事情其实是我已经酝酿了一两个月的时间才提出的方案，常常夜里还在思考。经过仔细计划之后我才打的报告，执行的时候全力以赴，所以才会有这么好的结果。”

听了这些话之后，领导李总监觉得完全没有面子，他的面子都被简润抢了。于是就站起来说：“这个结果实际上并不如你当时给我呈现的计划那样好，原本可以做得比现在好。虽然你已经尽心尽力，但是我觉得还是不如意。”

领导的话让简润非常吃惊，回家后，就和父亲谈起了这件事情。父亲退休前是多年的领导干部，一听完，就告诉简润，他错在哪里。原来简润的那一番发言，抢了领导的功劳。有的功劳，让来让去，大家都有功劳；抢来抢去，大家都没有功劳。

而且，父亲还语重心长地说：“不要认为在开会时，提一下领导的帮助只是客套话，实际上，没有领导的信任，你的项目就无法展开。”

果然，一次偶然的机会，开会又提到了这个项目，简润再次发言的时候，就非常有分寸。他说：“这件事情都是在李总监的高明指导之下，我勉强去做的，做得不好请大家指教。”

当时，李总监就站起来说：“做得很好。没什么不好，我只是偶尔作了一些指导。”

所以，和他人一起面对功劳的时候，你让他让，大家都有光彩；你争他争，谁都没有用。抢来抢去，谁都落空；让来让去，谁都有面子。你抢他的功劳，他就知道你是准备挖他的墙角了，那他就会反感。你把功劳让给他，他自然反过来会照顾你。

当然，对于让功的事，让功者本人是不适合宣传的。自我宣传总有些邀功请赏、不尊重领导的味道。而且，如果频繁被领导抢功说明你已经成为干将。有人说职场就是一棵大树，每个人都是树上的猴子，向左右看全是耳目，向下看全是笑脸，向上看全是屁股。领导抢你的功，意味着只要一有机会，他就会设法还给你这笔人情债，更重要的是给你作为将来开路的资源。也许，因此你就有了新的机会。

这样你就会看到越来越少的屁股和耳目，看到越来越多的笑脸。

培养“乐群性”，享受“团体作战”

人与人最重要的精神、思想、物质的交换能力一旦确立，你在这个世界上就会不断得到别人的帮助。

——俞敏洪

职场是一个实现价值的地方，也是个人奋斗实现价值的场所，人际关系的不和谐、不愉快，会为公司带来内耗。如原本有100个劳动力，很可能就因为人际争斗，最终只发挥出96个人的作用。不但如此，人际关系对于个人也非常重要，这是一个人人都渴求成功的时代，也是一个人人都被告知依靠勤劳工作最后可以获得成功的时代。

看他们如何搞关系：开放你的关系网(7)

环顾四周，职场人会有这样的一个疑问，那就是成功的人，都是靠勤奋吗？勤奋的人太多了，他们都成功了吗？如果我们睁开眼睛就会发现，其实成功的人未必都是勤奋的，但是成功的人一定有非常好的团队融入能力。

“团队”，这同样是一个让很多职场人头疼的词。很多人强调，人应该多发挥自己的作用，不要被团队的大帽子压住自己的发展。实际上，每个人都有自己的风格，但仔细想一想，那些属于个人的特立独行的风格就一定是好的吗？

新东方校长俞敏洪曾经讲过这样的一个故事，那就是他小的时候，家里很穷，有一次他得到两颗水果糖，这两颗糖对当时的他来说无比珍贵。可是这时来了两个小伙伴，俞敏洪把糖剥开给了他们两个，而他自己则舔糖纸。

这种分享思想的来由是基于俞敏洪小时候身体比较弱，怕被别的小朋友欺负，所以他通过这种“讨好”的方式向大家表示自己的友好。当然，这种方法让他长大后更加意识到了朋友的重要性，团队的重要性。

他曾经这样讲述他的心得：如果你是在团体里工作，你就必须遵守在一个团体里做人的道理。因为人是群体性的动物，所以必须学会在人群中生活。不管你的个性多么古怪，只要你选择了在办公室上

班，在一群人中间工作，你人际关系的好坏就决定了你在一个地方是否有地位和威望。

这就给职场人提供了这样的一个提示，那就是做一个“乐群族”，俞敏洪还有一个“分苹果理论”，强调“乐群性”的重要性。

他说：“你有六个苹果，你留下一个，把另外五个给别人吃。当你给别人吃的时候，你并不知道别人能还给你什么，但是你一定要给。因为别人吃了你的那个苹果以后，当他有了橘子，一定会给你一个，因为他记得你曾经给过他一个苹果。最后，你得到的水果总量可能不会增加，还是六个水果，但是你生命的丰富性却成倍增加。你看到了六种不同颜色的水果，尝到了六种不同的味道，更重要的是你学会了在六个人之间进行人与人最重要的精神、思想、物质的交换。这种交换能力一旦确立，你在这个世界上就会不断得到别人的帮助。”

事实上，俞敏洪也的确这么做的。他的朋友徐小平、王强等人回国之初，创业资金紧张，俞敏洪慷慨解囊，予以资助，并没有要求什么回报。而徐小平等人感动于俞敏洪的这种帮助，在发展自己业务的同时，也自觉提升新东方的品牌力。例如，徐小平就义务负责起了新东方的出国移民咨询，这是一项新东方提供给学员的免费咨询服务，有效地提高了新东方的整体竞争力。

职场同样如此，有的人感觉自己“不合群”，不会搞关系，那么下面的案例就非常有代表性。

张柯君毕业于清华大学，他在单位中比较孤立，大家看到他不苟言笑，轻易地也就不和他说话了。以至于有一次单位活动，大家差点把他给忘记了。

他不想让自己永远这样，于是，他找到自己的一个朋友，说出了自己的困惑：“我根本不是不友善，但是同事们可能觉得我不好相处，

都不怎么接触我；我也并不是高傲，只是不好意思主动找人说话。”

朋友笑了笑，说：“你看，为什么你愿意和我说这些？你可能会说因为我们都是校友，比较了解。可是，你在单位为什么会沉默呢？如果你敢面对你的内心，还有一个可能是你觉得没什么问题需要和同事请教。因为你头上毕竟顶着清华的光环。”

张柯君说：“那同事们可以主动找我呀，我也并不拒人于千里之外呀！”

好友认真地说：“就是因为你毕业于名校，你不主动找大家，大家更不会主动接近你。你说你因为不好意思，但别人也许会认为你是骨子里的清高。所以，只要你主动地找大家沟通，哪怕仅仅是聊聊天气。你就会越来越受欢迎的！”

听完朋友的话，张柯君终于释然了，他感觉内心的那种郁闷终于烟消云散了。之后，他按照朋友说的做了，不到一星期，他在公司里就有了一个“平易近人”的好口碑。

看他们如何搞关系：开放你的关系网(8)

付出信任，把后背交给同事

一个人最可怕的灵魂是封闭的灵魂，一个人最绝望的状态是失去对别人的信任。

——俞敏洪

当今职场，你对同事有足够的信任吗？当然，同事之间涉及利益之争的时候，大家都会为了自己而谋划，但是共同面对困难的时候，你还是应该信任别人，只有这样对方才能对你无条件信任。不相信同事的人，自己在工作中也会变得疑神疑鬼，疲劳不堪。同事之间的关

系有时候就像战友，只有放心把自己的后背交给同伴，才能直面敌人的进攻。如果你不放心背后的战友，只要你稍微一回头，你就可能被干掉！

一个人做人做事的最终成功，一定不会只是个人的“单打独斗”。你先对别人有诚信，大部分人也才会对你有诚信。就算你有时候被别人骗了，也不能因此就丢掉诚信，否则你就会失去自己成功和幸福的根基。

俞敏洪曾经在一次演讲中说过这样的话：“多相信别人一点，对自己没有什么坏处——我今天从华盛顿到这里，一路上就已经对无数人表示了信任。当我坐出租车到机场时，我相信司机一定能小心开车，把我带到机场，不至于在路上撞车，坐在车里，我实际上把生命交托给他了；当我走进机场时，我相信机场安全人员一定能把恐怖分子挡在外面，保证飞机的安全……我们每天都在付出无数的信任，没有这些信任，我们根本就活不下去。”

俞敏洪深谙这一道理，他把这种信任也渗透到了新东方的发展过程中。

2003年“非典”时期，北京首当其冲成为最敏感的疫情区，而人口密集的培训学校深受影响。在此期间，许多学员不敢上课，纷纷要求学校方面退还学费，北京有一些学校因拒不退还学员的学费而最终倒闭，但俞敏洪选择了信任，他相信危机终会过去，他相信学生们一定能够珍惜他的信任，结果新东方挺过了这次难关。俞敏洪以前制定的“无论什么情况，都要确保新东方在银行的存款达到一亿左右”的政策，在“非典”时期发挥了至关重要的作用。2003年4月30日，全国新东方学校都宣布停课后，俞敏洪迅速作出决定，学员可以退班、转班、原听课证两年内有效，最大限度地保护了学生们的利益。“非典”过后，果然，新东方的培训班频频爆满，甚至超过了之前的任何一个时期。

同事相处也是同样的道理，俞敏洪坦言做新东方这么久，也受了不少人的骗，但是他依然相信大多数人是好人。即使被骗以后，他也不去记恨骗自己的人，只是认为自己的判断力出了问题，错在自己，不在别人。在他的这种心态的引领下，俞敏洪和新东方上百个管理人员和高级老师的关系都非常融洽，所以他说：在这个世界上，你一定要相信别人。

小芬刚进公司实习。不久，有一次公司组织活动，大家做了这样的一个游戏，那就是选择一个人站在高台上，背向同事，然后倒下，倒在同事的手臂中。这个游戏的目的是让人相信自己的同事，相信他们是自己的依靠。

这个活动开始的时候，没有人第一个站出来，因为在大家的眼里，后背是最容易遭暗算的地方——因为你看不到它。

但是小芬站了出来，虽然她的心里也非常紧张，但是她还是没有犹豫，也没有窥视别人。小芬懂得当自己窥视别人的时候，别人也可能在窥视自己。即便不是自己的队友，也可能是自己的老板。

于是，小芬毫不犹豫地倒了下去，同事们牢牢地把她托了起来，平稳“着陆”。经过这次活动之后，小芬成了同事中最受欢迎的人，并且是实习生中第一个转正的员工。

每个人在职场中都是透明的。如果你觉得身边的人不可托付，那么反过来他们也会觉得你不可托付。如果你很坦然地放心你的后背，那么恭喜你，你迟早会是做老板的料，你的职场路也会越走越宽。因为一个人之所以能放心自己的后背，要么是因为他心胸坦荡，要么是因为他背后有一群值得托付的人。不论哪一条，此人都将很成功，前途无量。

看他们如何搞关系：开放你的关系网(9)

影响力，就是让别人以你为快乐

世界上最傻的人有两种，一种是一定要别人先对他好，他才对别人好的人。这种人会失去很多和别人变成朋友的机会，将会在孤独中度过余生。第二种最傻的人是一旦付出，立刻要求回报的人。

——俞敏洪

很喜欢俞敏洪所说的“生命的丰富就是由我们每天碰到的人和事以及我们处理人和事的方式所组成的”。他说：“生活的意义是掌握主动，去做使自己的人生更加丰富和美好的事情。我们应该主动去寻找我们生命中最有意义的事情。”

他还作过这样的比喻：一个厨师做出了美食，如果只是为了自己享用，那将没有任何快乐可言，只有当别人品尝并赞美他所做出的美食时，他才会感到无比的快乐和美好；一个人买了一束玫瑰花，如果只能送给自己，那将意味着他的生活一定冰冷孤独，玫瑰花也会因此黯然失色。

在他看来，为别人活着不但没有什么不好，而且真的很美好。每个人在世界上活着，就是为别人做点事情或者让别人为自己做点事情。人是社会性的动物，每个人所做的一切都是为了融入这个社会，得到别人的认可，这就是生命的全部本质和意义，也是生命能够成长的全部秘密。

职场中同样如此，如果一个人心中能有他人，让自己被人需要，那么他就会有巨大的影响力，这种影响力是坚不可摧的，是在职位外的来自于人心的肯定。如果留心，就会很容易发现这样的人，他们的职位也许并不高，资历也并不深，但无论是上司有了棘手的任务还是同事有了什么难处，第一个想到的一定是他。仅凭这一点，他们在办

公室的地位就不可动摇，升职、加薪、获奖……这种好事会不知不觉地全部靠近他。

相反，有的人，在同事间的所有抱怨中都有他的名字，他从不把办公室的中心价值、同事们的口号与约定放在心上，他总是一切以自己为重。有句话说得好，给别人的，就是给自己的。这种自私到不惜为煮熟一颗自己的鸡蛋而烧掉别人的一栋房子的人，将在公司中无立足之地。

周小慧在公司里的人缘超级好，所以领导就把她调到了一个重要的部门。

虽说是重要部门，待遇条件都不错，但是很多女性同事一听说要来这个部门都退避三舍，原来该部门大部分同事都是男的，中午吃饭时的短暂休息时间，同事们往往会聚集在一起谈天说地，女同事在一个男性化的部门中容易感到落单。

开始的时候，周小慧也觉得有些尴尬，中午吃饭的时候，男同事们喜欢谈论的话题无非集中在体育、股票上面，她总感觉插不上嘴，起初的一段日子只能在旁边远远地听着。

后来，周小慧想通了，何不趁此学习一下这些“男性化”的知识？只有接受他们的一些兴趣和爱好，才能处好办公室里的关系。于是周小慧每天开始都关注体育方面的消息和新闻，遇到合适机会甚至还和男同事们一起去看球。

果然，一个多月后，周小慧不但和同事有了共同话题，还会在和他们闲聊的过程中，将自己在工作中的一些感受和他们进行交流，共同进步了不少。

不但如此，周小慧还发挥了自己的女性特点，例如，办公室的男同事办公用品总是随处乱放，小慧就在自己抽屉里准备好一些应急的办公物品，必要的时候帮助一下粗心的男同事。就这样，不多久，周小慧成了该部门中不可或缺的人。每当公司有特殊福利的时候，男同事们都毫不犹豫地把“好处”让给了周小慧。

爱同事就等于爱自己，所以应该养成爱自己同事的习惯。因为在竞争日趋激烈的当今社会，人们更注重团队的协作，而你作为团队的一分子，你的成就大小、快乐多少都与同事有密不可分的关系。因此要保持乐观的心境和同事相处，让自己变得幽默起来，用自己的付出和快乐，营造一种亲近的人际氛围。如果你能让自己和他人变得轻松，这不仅能消除工作中的劳累，还能让你成为最有影响力的人。

说话做事，他们有什么不同？(1)

第四章 说话做事，他们有什么不同?

李开复说：“我不同意你，但我支持你”

“我不同意你，但是我支持你。”这句话不仅仅是胸怀表示，也成为我未来成功领导力里面最重要的一种。

——李开复

在李开复的人生经历中，有这样一个发人深省的故事。那时，他读博士时选择的研究方向是“语音识别”。他的导师是罗迪教授鼓励李开复用专家统计的方法来研究语音识别，而李开复在这个领域经过了一番研究后，发现用语音识别这个方法可以获得特定语者95%的语音识别率。李开复就整个研究过程写了一篇论文。一经发表，即得到了很正面的回馈。

可是后来，他的研究方向和老师的有了分歧，李开复发现专家系统是有严重局限性的，无法延伸到做不特定语者的语音识别。于是他想用自己的研究方法去实现，当他把想法告诉导师时，罗迪导师其实并不同意李开复的观点，但是他非但没有阻止和批评李开复，反而从人力和技术上给予他支持。

老师的一句话，让李开复永远记在了心上，那就是“我不同意你，但是我支持你”。这样的说法让李开复备受感动，也让他深深地记住了这种做人做事的方法——每个人应该允许别人持有不同的观点，用不同的角度看世界。当你的对手或讨厌的人被称赞时，不要急着说：“可是……”就算你内心不认同对方，还是应该有雅量地说：“是啊，他很用心。”

职场中同样如此，在长时间的工作过程中，谁都难免会与同事产生一些意见上的分歧，那是很正常的；人都有这样一种本能，当看到

别人以一种和自己想法不一样的方式工作的时候，你可能有一种冲动去指出他们的“错误”。千万别这样做。除非他们犯了很严重的错误，直接或者从根本上影响到了你个人的重要利益，否则，千万不要去指挥别人。因为由此而引发的辩论甚至是争论只会令你更加不满，而且别人也都不会改变自己的做法。

所以，在处理这些矛盾的时候，一定要注意方法，要学会宽容以免将矛盾公开激化。尤其是在办公场所或公共场所，如果表现出盛气凌人的样子，非要和同事作个了断、分个胜负，那只会有损自己的声誉。

即使你理由充分，但要是你得理不饶人，其他同事就会因此觉得你是个不给同事余地、不给他人面子的人，以后也会在心中时刻提防你，甚至对你唯恐避之不及，这样你就可能会失去一大批同事的支持。

所以，与其花费时间去贬低对手，急着跳出来表现自己，倒不如冷静下来想想怎样编织更为和谐的人际关系和圆满地完成每一项任务。如果能把自己修炼成一个高尚亲切有品位的职场达人，那么你就一定会争取到那张对自己更为有利的牌。

人事部经理在离职之前，曾向公司推荐林默晨接替自己的职位，但最终坐上这个位子的却是方华。

方华的性格非常外向，和公司高层的接触很多，她常常会更好地在领导面前表现自己，让人觉得她工作非常用功，尽管大家都知道无论从资历还是从学历或水平上，林默晨都远远要好于方华。

于是，有一次同事私下建议林默晨去找公司“评理”，对公司的这种不公平的晋升表示抗议，但是，林默晨并没有这么做。每当同事在

她面前批评方华的时候，她反而说既然领导决定了，就应该尊重领导的决定。而且，方华的确有优点，例如活泼好学、聪明伶俐。

大度的林默晨不但不去追究这件事，在同方华的交往中还保持着友善的态度。这令方华既意外又感动，心里也觉得愧对于她。在公司第二年的薪资评比中，林默晨得到了最高的加薪幅度，身为人事部经理的方华在其中当然起了举足轻重的作用。

不久，林默晨也被委派做了公关部经理。

职场中的人际关系就是这样，走到哪里都会有互惠互利。尽管有时并不公平，但是不居要职的你不可能有按照自己想法改变别人的机会。在办公室这个透明的地方，如果不懂得尊重和支持自己并不喜欢的决定时，有时候，那就不只是破坏人际关系那么简单了，更有可能在裁员的号角吹响时，成为第一个被淘汰出局的人。

说话做事，他们有什么不同？(2)

说话看时机：李开复新解“中庸”

只要把握好说话的度，选择好说话的时机，就可以得到周围人的尊敬。

——李开复

看到“中庸”这个词，可能很多人都认为是贬义的，其实不然。李开复就曾经这样讲述“中庸”，他说“中庸”是儒家思想的精华，中庸给人们很重要的一点提示就是，要避免并拒绝极端和片面。

说话更是如此，李开复曾经亲身经历了一个极端的测验：公司在培训课程中，让10个副总裁围成一圈，可以在一个半小时内畅所欲

言，唯独不可以讲公司的事情。于是，大家开始谈论天气、政治、体育……其间还出现了争执。

一个半小时后，每个副总裁都按自己心目中对其他副总裁的尊敬程度，为他们排一个序，并把自己安插在合适的位置。排序后我们发现：倒数第一的是从头到尾没有讲话的人，倒数第二的是话最多的人。不说话的人可能有想法，但没有表达出来，那么别人就会认为他没有意见。相反，话太多的人可能有一部分话很有意义，但也讲了许多不该讲的话，这使他无法得到大家的好评。

从这个角度来说，“沉默是金”和“口无遮拦”都不可取。李开复还讲了另一个故事，当他刚进入苹果公司开始第一份工作时，认识了公司中一位叫西恩的经理，西恩是一个非常得体的人，尤其在开会的时候，他得体的言辞完美地展现出他过人的才学、情商与口才，而这足以让在场的所有人钦佩不已。

终于，李开复鼓足勇气去向西恩讨教有效沟通的秘诀。西恩讲了这样的原则，那就是开会的时候，不要总是抢着发言，自己不懂或不确定时，就要把嘴闭得紧紧的。但是当自己有好的意见时，决不错过良机！

李开复好奇地问：“如果别人都抢着讲话，你怎么发言呢？”西恩的方法很巧妙，他说，他会先用肢体语言告诉别人，他要发言，或者举手，或者使眼色给主持人让自己发言。但是，如果其他人霸占了所有的发言机会，他就会等发言人调整呼吸时，迅速接上话头。李开复曾经坦言，西恩的这些话让他学会了说话看时机的道理。

的确如此，职场中，绝大多数选择都不是非黑即白、非此即彼的事情。职场人要学会在最合适的时候对最合适的人用最合适的方法说话。一个人大方热情，能在很多场合充分表现自己，是件好事；如果说话过度，不看时机，就反而会让人敬而远之。

办公室新来的女孩叫苏苏，苏苏热情、开朗、不拘小节。

苏苏和赵兰是好朋友，但后来她们却因为一件事情闹了别扭。

起因是公司要开招待会，答谢客户。赵兰手里刚巧有一个策划案，想借机向一位圈内小有名气的策划人请教。于是将他列入了邀请名单。苏苏看到名单之后，也很兴奋，说这个人的确很强，她也想见一见。

于是，招待会那一天，赵兰就向该策划人引见了苏苏。苏苏看到策划人之后，立即变得很兴奋。苏苏反而变成了主角，跟策划人聊她认为成功或失败的案例，聊得很欢，赵兰根本插不上嘴。赵兰拼命地将话题往自己的策划案上引，可是苏苏不懂赵兰的用意，依然滔滔不绝，不仅赵兰开不了口，连别人也只有笑着听的份儿。

这边的热闹很快吸引了不少人，大家纷纷聚拢过来聊天。从自驾车出游到楼市的涨落；从美国的外交政策说到好莱坞电影明星，不管说什么，苏苏都口若悬河。

最后，赵兰实在忍无可忍，转身离开了。而她事先准备了好几天的策划案，想要探讨的内容，统统在苏苏的口若悬河里化为泡影。

说话的时候不但要看时机，不能喧宾夺主，而且还要注意的一点就是，在职场中，应该做自己嘴巴最牢靠的保险箱，锁住所有的秘密。涉及个人的话题要慎重，自己的秘密不要随意告诉别人，以免授人以柄，毕竟有的时候你的任何一个秘密，都可能被别有用心的人当作击败自己的武器。

不能“职业化”的说话，就会被“边缘化”

我批评你并非因为我小气。我不能原谅的是，如果自己的员工对自己公司的产品都没有信心，那他还能爱自己的公司吗？

说话做事，他们有什么不同？(3)

——唐骏

了解唐骏的人都知道，唐骏的脾气相当好，但是，上海微软第一天的员工培训结束的时候，他居然发了火。那么，是什么事情让唐骏如此愤怒呢？

那一天，唐骏把所有人召集在一起，在徐家汇东亚饭店的一楼吃晚饭，当作上海微软的开张典礼。新员工加上来自美国的培训人员，分成三桌。席间，大家边吃边闲聊，气氛非常好。

这时，一个叫丁毅的新员工随口说到了Novell的技术功能。他随口就说："其实，我感觉Novell的很多功能一点也不比Windows NT差，真的挺不错。"听到这话的一刹那，唐骏立即就变了脸色，当时他就对所有人说道："这个人不是微软人，我不要与这样的人说话，大家也不要和他说话。"

空气在瞬间凝固了。果然，后来真的没有人再和丁毅说话。第二天，脸色苍白的丁毅来办公室找唐骏。唐骏心里懂得这个年轻人背负着极大的压力。丁毅说："作为一位总经理，您昨天那样当着大家面说的一番话，我觉得真的太重、太严厉了。我真的承受不了。虽说Novell是Windows NT的竞争对手，可我不就是说了一句Novell的好话吗？而且我刚进公司，就被总经理点名批评，还让所有人不跟我说话，我以后在公司里怎么做人？我想不通。昨天晚上回去，我几乎一宿都没睡着。"

望着眼前这个胆怯又有些愤愤不平的员工，唐骏也坦诚地表明自己的看法，他说："很高兴你来找我谈。不过你真的要体谅我的心情。你知道吗？Windows NT这个产品就是我的作品，我是Windows NT开发部门的高级经理之一。在这个产品的海外版包装盒上，有我的亲笔

签名。我把它当作自己的孩子来对待，试问我怎么可以接受别人如此轻蔑的口吻？”

唐骏还对丁毅循循善诱：“再换一个角度。其实，你的话从技术层面上来说并不算错。但一句正确的话，却不是任何时候说出来都是正确的。如果说话的时机、方式、对象、场合错误，那么对的也会变成错的。更何况你已经是微软的一名正式员工，怎么能在公共场合说微软如何如何不好？”

最后，唐骏给丁毅讲了一个非常重要的“怎么说话”的道理，他说：“我批评你并非因为我小气。任何公司的任何产品，也不可能只听到表扬的声音。我不能原谅的是，如果自己的员工对自己公司的产品都没有信心，那他还能爱自己的公司吗？”

这件事情，我们每个人也能从中受益匪浅，是的，职场这个场合，如同一个小社会，不像学校那样单纯是由无数个单纯的小团体组合而成的。想一想，你是否曾经说过“我不喜欢这个上司，能不能替我换个部门”、“我和他合不来，我觉得他好烦”之类的话？

如果有，从今天开始，不要再说这种话。说话要用脑子，敏于事，慎于言，讲话不要只顾一时痛快，信口开河，损伤自己的职业形象。

举个简单的例子，公司开除了一名员工，该员工找到人事行政部经理发泄不满。

如果这位经理说“其实我也很同情你……”之类的话，那么他就是不称职的，会破坏公司的形象。从职业化的角度来说，无论这位人事行政部经理内心是否有同情或者怜悯，毕竟他代表的是公司，唯一的责任就是告诉对方，公司的决定是正确的、合理合法的。如果他真的觉得公司有不周全的地方，也应该直接跟上级沟通。毕竟，此时的他

并非个人，而是公司行政的代表，所以人事行政部经理不可以随便表达自己的看法。

李心妙是一个性格十分开朗的女生，来到新单位没多久，就成了办公室里的“开心果”。原本大家都很喜欢她，但是就因为她多说了一句话，办公室的气氛顿时变得非常冷淡。那一天她和同事下班回家，看见领导的车里坐了一个年轻漂亮的女孩。

第二天一上班，她就迫不及待地在办公室大声公布了她的新发现。没想到当天早上说的话，下午领导就知道了，领导把她叫到办公室，告诫她以后在上班时间少说与工作无关的事。

说话做事，他们有什么不同？(4)

李心妙闷闷不乐地回到自己办公的地方，叫她伤心的是，没有一个人过来安慰她。后来，李心妙逐渐发现，其实办公室里除了她，别人几乎很少说与工作无关的话，更别说提及别人或自己的私事了。

这样一来，李心妙陷入了危机之中。

带着激情做事，才能不断地有成就

告诉自己这是一份伟大的工作，并投入激情，你会发现工作中的乐趣，也会因此受到他人的肯定。

——唐骏

你对现在的工作有多少激情？

是否还像你刚入职第一天的时候，那样雄心勃勃？

很多年轻人刚刚跨入职场之初，不但干劲十足，激情高涨，而且对自己的职业前途也寄予了很大的期望。但是几个月之后，情况就不

再如此，有时候难免就会感觉到自己简直与机器人一样，每天是上了班就希望能早点下班，一点也没有原先的激情了。还有的青年人，缺乏耐心，只要工作中出现不顺心，就会由着自己的性格去换工作环境，然而每一次跳槽的结果，都会使自己的情绪出现一阵低落。实际上，与其换环境，不如找回热情高涨的工作激情。

当然，如果你还有激情，那么恭喜你，你离成功只差一步了。比尔?盖茨有句名言："每天早晨醒来，一想到所从事的工作和所开发的技术将会给人类生活带来的巨大影响和变化，我就会无比兴奋和激动。"在这位世界首富看来，一个成就事业的人，最重要的素质是对工作的激情，而不是能力、责任心或者其他东西，虽然它们也不可或缺。

诚然，这些都成功地移植到了他的事业中，成为微软公司文化的核心，并有效地渗透到每一个微软员工的内心。唐骏曾经这样讲述，微软文化渗透着一种激情，每一个员工都认为自己做的事业是世界上最伟大的事业，甚至连看门的人也会觉得能给微软看门是一件异常荣耀的事。这种心理像基石一样支撑微软王国多年来在IT界傲视群雄。

唐骏也是一个有激情的人，他相信"激情可以使人生灿烂"，他用这种激情重塑一切，至少重塑了自我。2004年，唐骏带着微软给予的终身光环——微软中国荣誉总裁，离开了激情十年的微软，但并不是因为他的激情没了。实际上，他离开微软的时候，心中还有激情和热爱，只是他选择了更有挑战性的工作，所以唐骏说："在过去10年当中学到了很多东西，但我更想接受挑战性的工作，我也不断地问自己我能做什么、想做什么，这是我过去不断想的问题。我在想怎么把在微软学到的跨国公司管理理念带到中国公司，服务于中国的社会和企业，所以我在选择的时候首先选择服务于中国的企业。" 这体现了他一如既往对于事业的激情和选择。

那么，我们怎样才能找到自己的激情呢？让我们先看下面的故事。

林子丹是一个普通的平面设计师，他每天朝九晚五，总是能按时完成工作任务，也能够按照客户的需求，制作出中规中矩的设计。

但是，创意总监总觉得林子丹设计的作品，缺少创意，没有感情，甚至在他的作品中看不到个人丝毫的情感表达，这对于某些作品来说就等于没有了灵魂。于是，他告诉林子丹："不管你觉得自己是否能够算得上是艺术家，都要在自己创作的每一幅作品上签上自己的名字，这非常重要。"

林子丹非常吃惊，他说："可是，这样对我们公司有什么好处呢？毕竟我并不是知名的设计师。"

听到林子丹的疑问，创意总监认真地说："公司并不在乎你的名字，能直接为公司带来什么。我这样做，只是让你自己找到创作的激情，想想看，在自己的作品上签名说明你对自己的创作有一定的自信，你觉得自己的作品非常重要而且极具价值。如果连你自己对待自己的作品都不严肃的话，你又怎么能指望别人严肃地对待它呢？"

林子丹非常感激创意总监的指点，一个月之后，林子丹的设计果然别出心裁，不拘一格！

从这个案例中，我们可以看到，想要有好的作品，就要重视对自身激情的寻找，除了设计人员，对于其他行业的职场人来说也是一样，想要自己更好地应对工作，可以多从生活细节上留住激情。

说话做事，他们有什么不同？(5)

例如，每天花一点时间在自己最喜欢的兴趣上，比如，利用上班前和另一半吃顿早餐，晚饭后整理阳台的花花草草，上网和计算机玩

15分钟的围棋。

或者，给客户服务的时候，如果公司制度允许，那么一定要让打电话求助的人知道你的名字和直接联系你的方式。还可以把自己的名片留给每一个你曾经帮助过的用户。让用户知道在需要的时候，他们可以直接联系你。让自己成为那个特别的人。

最后，当自己取得了一定的成绩之后，还可以准备一张小卡，每天至少写下两件在工作中让你感到骄傲的事情。也许并不是大事，但是确实是自己付出过努力的事情。这样能让你感受到自己的努力，让自己每一天都有奋斗的窃喜和甜蜜。

投其所好，就能找到好话题

我只是投其所好，尽量只谈他感兴趣的话题。

——唐骏

职场中，我们会发现不同的人，对待领导的说话方式是不同的，有的员工见了领导，会坦然、从容、亲切，说话得体，让领导听得津津有味；有的人见了领导则会躲避，尽量避免与领导面对面，即使不得不和领导同桌吃饭，说话也不知道从什么地方说起。当然，有时候，不会说话的话，可以不说，以免说错话得罪领导。其实，初入职场，与领导的对话能力也是一种非常重要的技能。

让我们看一看唐骏是怎么与比尔?盖茨对话的，如果我们能学到唐骏的谈话技巧，那么在面对很多牛人的时候，也许你就不会太紧张了。

唐骏曾经这样讲过，在微软，大家都把比尔?盖茨当作神，极少有人敢跟他开玩笑。而且，他的老板比尔?盖茨这个人，也从不爱客套寒暄。如果是第一次见面，比尔?盖茨可能根本不会理人，因为他觉得跟

陌生人谈什么话题，都谈不深，那既然如此，就不要浪费时间去说话。

怎么样？根据唐骏的讲述，知道与比尔?盖茨的谈话难度有多大了吧?

但是唐骏对他倒从无畏惧之心。当唐骏进入微软管理层后，他有了更多和盖茨深谈的机会。别人看他俩的谈话气氛，会觉得他俩很熟，甚至就像哥们，这在微软管理层中是不多见的。那么，唐骏是怎么打动比尔?盖茨的呢?

其实，唐骏只是投其所好，尽量只谈他感兴趣的话题，比如中国消费者的心态、中国市场的特点等。唐骏说，每当谈这些的时候，比尔?盖茨就会非常认真，也会经常问一些稀奇古怪的问题。唐骏甚至清楚地记得，当他详细回答完比尔?盖茨的问题后，比尔?盖茨脸上的表情，就像一个总喜欢问“为什么”的孩子，又得到了对于一个疑问的满意回答的表情。

这样的近距离接触，让比尔?盖茨对唐骏也有了深刻的印象。2004年，当唐骏决定离开微软的时候，盖茨给他发来了邮件，里面提到：“感谢你为微软作出的伟大贡献，我期待着你重回微软的那一天，再和你一起工作！”这是盖茨第一次以这样的口吻和一个离开的员工告别。唐骏说：“我曾经看过他给一位离开公司的全球副总裁的邮件，上面只写了三个单词：‘Thanks！Good Luck！’”多么高的评价和多么大的差距，也许，从唐骏对比尔?盖茨说第一句话的时候，就已经埋下了伏笔。

这个故事告诉我们，只要抓住对方的心理，说对方感兴趣的话题，即使你的老板像比尔?盖茨一样“牛”，你也照样不用怕冷场。

在此，再举一个例子：

下班了，佟彦斌在电梯里遇到了老总，于是间断的对话开始了（我们也可以逐步分析老总听到对话时候的心理）。

老总：小佟，最近怎么样？

佟彦斌：挺好的。

老总心想：这个员工状态不错。

佟彦斌接着说：我和同事们一起作了三个策划，现在都已经实现了，已经创造出了一些收益。

老总心想：不错，不错，给公司创造利润了。

接着老板问道：下一步再做什么？

佟彦斌：接下来，我们打算切换角度，吸取这次成功的经验，再跟进两个大项目。

说话做事，他们有什么不同？(6)

老总心想：好！

佟彦斌：今年我和大家都一直挺忙，但觉得非常充实！

老总心想：真的这么任劳任怨吗？

佟彦斌：我学到了很多东西，感觉这几个项目让我迅速成长了起来，终于可以独当一面了。比如第三个项目，已经是我独立负责了，客户很满意，打电话给某经理表示了对我的肯定，让我非常感动……

老总心想：可造之材——实干、积极、阳光、任劳任怨。

然后再让我们反方向地想一段对话：

老总：小佟，最近怎么样啊?

佟彦斌（紧张中）：还好……还好。

敷衍的回答让对话中止，双方陷入难堪的沉默中……佟彦斌恨不能马上出电梯。

其实佟彦斌很想抓住机会跟老总多说几句，多难得的机会啊，可他就是不知道应该从老总想要了解员工的工作情况入手说起。

试想，走出电梯放过了这个私下沟通的机会，走出电梯时，老总会对佟彦斌留下什么印象？和刚进电梯的时候一样：没有任何特别的印象。

但是如果抓住了心理，佟彦斌就可以一路说下去，如果老总有了兴趣，说不准还会在关键处点拨一下他。

所以，和领导对话，一定要记住这条重要的原则：领导的性格不重要，只要密切关注他可能会有的心理活动，进行有针对性的表达，你将无往不利！

做事，给自己和别人一个底线

做事像山，做人像水。

——俞敏洪

先给大家讲一个俞敏洪的故事。

俞敏洪是个孝子，小的时候，甚至在他40岁之前，每当母亲训他，他都是跪着听母亲训话的。而这是因为他的内心怀着对自己母亲的尊重和尊敬之情。后来，他母亲发现他在中国越来越有名，就说："孩子，你不要再跪了，你可以坐在那儿听我讲话。"

也许大家会有这样的疑问，这和他的事业有关吗？

——1993年，新东方已经做起来了，俞敏洪觉得母亲一个人在家乡待着太孤单了，所以就把她接到北京。老太太是一个很积极的人物，到了北京她没事干，就会到新东方来看看，之后她跟新东方很多人都认识了。认识以后，她就会热情地发表评论，大家出于对俞敏洪的尊重，都表现得很听话，但是时间一长，问题也就出现了，很多员工感觉自己做事失去了自由。

而很多了解俞敏洪的人也知道他是一个孝子，那么，这一次，他能够改变这个情况吗？新东方要变成一个制度健全、管理科学的企业，俞敏洪能做得到吗？2002年的时候，大家就作了一个决定，任何人的亲属，都不能在新东方工作。当时同事们还是给老俞留了个特权，因为老俞毕竟是创始人。

但是令所有人佩服的是，这一次老俞没含糊，当机立断表了态：自己的家族全部拿下！这下动静可大了，俞敏洪的姐夫，他妻子的姐夫，当然还有妻子、母亲，都被老俞得罪光了。但俞敏洪挺住了，他通过了人情的考试，成为一个有点现代企业家意识的老板。因而，也有了我们今天看到的新东方，一个伟大的有着现代意识的管理机构。

从这件事情上，应该给我们做人做事一个很好的提醒，正如俞敏洪自己所言——做事像山，如果有一个目标在你眼前，这个目标对你的生命进步很重要，你就要坚定不移地追求，不能随便改变，要像山一样坚强坚定。

做人要像水，水是流动的，水是变化的，水是往低处流的，如果你把自己放得很低，你的容器就会越来越大，你就会容纳越来越多的东西，从而变得更加宽广。一个小小的池塘是容易被污染的，但是一个大湖和大海则相对不容易受污染，反而可以容纳更多的东西，最后

还可以去净化别人。这样的心态也就是俞敏洪最后为了得到母亲的体谅，甚至再次跪下的原因。

职场同样如此，职场就是江湖，江湖就有纷争。在职场，做人谦虚和做事坚决并不矛盾，做人要有底线，没底线就等于缺少原则没立场，时间长了任何人都会离你而去。

当与他人发生矛盾的时候，在自己的底线之上，你可以原谅别人，但是如果超过了原则，那么就必须反击。

说话做事，他们有什么不同？(7)

陈慧慧刚进公司不久，就得到了领导的重用。

刚开始，她做的行政工作琐碎，但是她从来没有表示出任何不耐烦，在和同事相处的过程中，也很热心。有一天，她和一位资深同事一起出去办事，临回公司时，同事有事要回家一趟，让陈慧慧把一些个人资料带回公司。陈慧慧将那些资料放到了同事的办公桌上，第二天，那位同事回来时却发现不见了。

同事批评她："我交给你的东西就要保管好，怎么这么没责任心。"面对同事的批评，陈慧慧平静得像一潭深水。后来，同事找到了资料，感到自己错怪了陈慧慧，因为带资料又不是她的义务，虽然碍于面子没有道歉，但是他从此在工作上非常帮助她。

随着业务的熟练，有一次，领导让陈慧慧独自去给公司采购一些东西，回公司之后，有同事开玩笑说："这么少的东西，就花了公司这么多钱呀！"可是，陈慧慧立即走到这名同事的面前，亮出了自己做的采购单和购物发票，同事的脸红了，感觉自己说话太不注意了。

大家看到了陈慧慧对于"公款"方面的认真和严谨的态度，从此，领导也非常器重陈慧慧，有采购的大事也都放心交给陈慧慧处理了。

在职场中，遇到和同事发生纠纷的小事时，不能做一个一点都不容被侵犯的人，这样大家会觉得你这个人太计较和强硬。当没有必要解释的事情发生时，就对自己说，事情总会过去的，事实是，事情真的就会平稳过去。但是也不能做一个什么都忍让的人，那只会让别人觉得你软弱无能。最好的方法是在关键问题上给自己定一个原则底线。在告诉大家自己是个有修养和素质的人的同时，也能树立自己的尊严和威严。

俞敏洪：改变习惯，改变未来

亚里士多德的“优秀是一种习惯”。我大胆补了一句：懒惰和失败也是一种习惯。

——俞敏洪

俞敏洪曾经讲过这样的一个故事，发人深省——

从前有一头骡子，自小就在磨房里拉磨，日复一日绕着石磨兜圈子，十几年如一日，勤勤恳恳。有一天，它终于老得再也拉不动石磨了。主人动了慈悲之心，决定把它放养到旷野之中，让它在绿草地里自由自在地度过余生。没想到的是，因为这头骡子从来就没有享受过蓝天白云下的自在生活，它已经失去了作为动物融入大自然的天生本领。在如此宽阔的天地中，这头骡子唯一会做的就是在吃饱以后，绕着一棵树不断地兜圈子，直到最后死在这棵树下。

他讲这个故事，是想提醒人们习惯的重要性。他说，人们从小就养成了各种各样的习惯，且被这些习惯所左右，并不假思索地按照自己的习惯去做事情。有人说性格就是命运，其实习惯才是决定命运的关键。人是顺着自己的习惯活动的，就像物体顺着自己的惯性运动一样。人在习惯之中生活有一种很舒服的感觉。

最后，他甚至作了这样的一个比喻，习惯和生理上的舒服直接相关，就像抽烟和吸毒一样，很容易上瘾，明明知道这样下去对自己没有好处，却依然经不住诱惑继续下去。

这个提醒对于职场人来说同样是重要的，现在点滴行为养成的习惯，会影响你未来3年，乃至30年的命运。如果职场新人从第一天入职就能保持良好的习惯，那他就能给人好的印象和感觉；反之，一个并不起眼的坏习惯就有可能断送你的锦绣前程。

很多职场新人太过张扬，个性又强，喜欢我行我素，没有仔细想过陋习所带来的严重后果。而对于企业来说，它们当然希望录用具有良好工作习惯的人才，否则进门之后光是改掉陋习这一项就会浪费一个公司太多的精力和时间。所以，很多企业都把良好的工作习惯作为选才标准之一，可见好习惯的重要性。

那么，什么样的习惯才是好的呢？这个问题需要每个人针对自己的个性和特点作出总结。不妨采用这样的方法，那就是把自己取得成绩的事情、自己在工作中最得意的事情记录下来，然后找到根源——是什么样的习惯让自己取得成绩的。同样，自己在工作中的失误也记录下来，找到症结所在。这样自己就会有个清醒的认识。

说话做事，他们有什么不同？(8)

由于错误的说话习惯，东小菲令自己陷入了一个尴尬的境地。

东小菲刚进公司不久，就对人非常热情。在和大家的聊天中，她认识了公司的很多同事，甚至发现主管居然是她母亲当年的“得意弟子”。这让东小菲既高兴又兴奋。果然，这位主管对东小菲非常照顾，只要有可以锻炼能力的工作，他都让东小菲进行尝试。有一次，公司对职场新人举办了一次非常重要的培训，按常理要公开评选有潜力的新人参加，但主管毫不犹豫地推荐了东小菲。

从主管办公室出来之后，东小菲很开心地对大家说自己拿到了培训的机会，大家也纷纷对东小菲表示祝贺。东小菲一高兴，居然口无遮拦地说："这要感谢主管对我的照顾，当年他是我妈妈最喜欢的学生……"

说完这句话，东小菲开始觉得大家的表情变得不自然了，先是显得很吃惊，但马上又堆满了笑容，一看就知道是装的。经过这个事件之后，大家和她之间的距离就越来越远了，工作也常常会遇到以前没有过的麻烦，而且她发现有时同事们会在她背后窃窃私语。更要命的是，主管也开始刻意地和她保持距离……

有一次，东小菲在吃饭的时候，听到不远处的同事在闲聊，有一个同事说："你今早看到东小菲又到主管办公室了吗，看到她我就烦！""算了吧，她能混多久，你以为主管喜欢她，主管现在也开始烦她了！"

听到她们的谈话，东小菲愣住了。原来，随意说话的习惯在职场上就是一把插向自己胸口的刀子！

职场是一个竞技场，每个人都渴望公平、平等地竞争，同事的反应是人之常情。相反，错的人是东小菲，她缺乏思考的习惯令自己和主管都陷入了困境。试让我们想一想，如果这件事情东小菲能低调一点处理，也许更能树立威信，让大家关注到她的能力，而不是关系。

"时间整理术"，让你与众不同

业余时间不仅影响甚至决定了人的差别，实质上更是影响和决定了人的快乐程度和长度。但愿我们在处理业余时间上，都能成为专家，把它真正变成生活里最大的亮点。

——俞敏洪

俞敏洪曾经讲过这样一个故事，说的是大学毕业离校时，有个老师问学生，“毕业第一年每月能读一本书的同学请举手”，几乎所有的同学都举了手。后来，当老师又问道“那么毕业第十年谁还能一年读一本书”时，几乎所有学生都笑起来了，大家认为一年还不能读一本书是难以想象的事。

然而，后来的事实告诉人们，毕业第一年每月读一本书的学生还不到一半，毕业第十年时，一年读一本书的几乎是凤毛麟角了。俞敏洪还举了生活的例子，有的同学辛辛苦苦来新东方上培训班，学习期间在业余时间复习课堂内容的差不多也就一半，等课程结束以后半年或者一年以后再重新复习培训内容的人真是凤毛麟角了。

他给我们作了这样的提醒，那就是不会整理时间，自己就会在不知不觉中被时间“修理”！俞敏洪还讲到了职场的例子，是新东方的个别老师存在的工作问题：新东方的老师每个礼拜才上几个小时的课，有的老师上完课之后，不去听别的老师的课吸取营养，也不在家认真学习提高水平，而是到处喝酒、打牌，到处谈恋爱。当一个人把时间沉醉于这些事情的时候，就不会进步，只能堕落下去。相反，俞敏洪认为这些老师如果能够向别的老师学习，使自己成为新东方的最优秀的老师，那么一辈子就会有一个很好的保证。

其实，在这里，俞敏洪还向我们强调了平常做事过程中“时间整理术”的重要性，也就是说合理安排时间，是一个人能否成功的重要保证。尤其对于职场头三年的人来说，很多人都是同样的学历背景，工作于同一家公司，但为何数年之后，有些人能平步青云职位高升，而有些人则始终庸庸碌碌原地踏步？

除却个人的禀赋差异以及机遇不同的因素之外，导致职场人士前途迥异的最大根源就在于时间的利用效率上。如何更好进行时间管理，让有限的工作时间创造出更好的业绩价值，我们不妨看下面的案例。

说话做事，他们有什么不同？(9)

程锐是公司里的大忙人，他每天的工作时间都不够用，年纪轻轻居然发现自己有了很多职业病，每当同事提醒他需要休息的时候，他都有工作没有做完。

终于有一天，领导也不得不找他谈话了。因为程锐的忙碌并没有给公司带来直接的效益，反而让办公室的气氛都很紧张。领导出于帮助他的目的，给程锐出了一个主意，那就是，每天要干的第一件事就是把当天所要干的三件重要的事列出来，认真完成，并长期坚持下去。

听了这个建议，程锐哭笑不得，他私下认为这个建议解救不了他的工作状态。但出于对领导帮助自己的尊重和感激，他决定勉为其难试一试。刚开始，他抱着病急乱投医的心理来做这件事。过了一个月，程锐改变了对这建议的抵触态度，他明显感到自己的工作不再像过去那样忙乱不堪、效率不高了。

并且，程锐感到自己的身体里仿佛有了很多能量。“把你每天要干的三件重要的事列出来，并认真完成它”，这个看似简单的建议解救了一个忙于工作，迷失了方向的青年人！

这也就是职场中的那些成功的人士往往看起来“没有那么忙”的一个秘密，因为很多时间，如果你不整理，就会被很多琐事无情地消耗掉。例如，被别的部门的不同的人打扰、骚扰，还有电脑上垃圾网页的骚扰……当代这个信息社会，占用我们时间的元素太多了，但是如果一个人——谁都可以无偿地占用他的时间，最后他自己要干的活就没有时间做了！

所以，“时间整理术”是解救之道，只要最重要的三件事情没有做完，那么，一切的琐事都要为此让路。而且，只要能够认真坚持这个

方法，持之以恒地整理自己最好的时光，做好自己最需要做的三件事，在实实在在的工作中，职场人就一定会收获到业绩！

检查自己说话——是否应该到此为止

话本身虽没错，但不是我这个普通工程师在这样的场合该说的。要知道下面坐的都是各部门团队的老板。

——唐骏

唐骏从一个名不见经传的普通工程师一跃成为微软总部Windows NT开发部门的高级经理。唐骏说，这一切都要归功于一次沟通。那一次沟通让唐骏意识到了沟通对一个员工的重要性，后来他一直注重培养自己的沟通能力和亲和力，为自己将来能有大作为作积极的准备。

但是，即使是再完美的沟通，唐骏还是从中找到了自己的不足，并努力地在今后的人生中，果断地拿掉了那一点“多了的东西”。

那是一次微软的会议，主管技术部门的高级副总裁把Windows NT开发部门的好几位经理召集在一起，让唐骏去作一个现场解说。唐骏在那次会议中讲解自己的方案时，相当紧张。因为在此之前，他从来没有试过跟如此多的微软高层进行面对面的沟通。

对于方案本身的内容唐骏很有信心，他知道一定会得到认可。但这次面对面的沟通关系到唐骏在微软的前途，可以说进退成败在此一举，难免有很大的压力。为了说服他们，唐骏甚至说了些不合适的话——唐骏说如果采用自己的方案，Windows NT开发部门的中国部、日本部、法国部、德国部等这些非英语版本开发团队都可以裁员了，可以给公司节约很大的成本。

话本身虽没错，但不是唐骏这个普通工程师在这样的场合该说的，因为他面对的都是各部门团队的老板。后来唐骏也特别注意到，

说话一定要有分寸，唐骏当时的任务只是提出技术方案就可以了。

当然后来，唐骏也清楚地知道这些经理们都没有介意自己的这种过激行为。唐骏作的演示得到微软高层的一致认可。

职场说话的确如此，很多时候，我们都应该检查自己说话能否及时地“到此为止”，这是一种非常重要的能力。因为当自己和同事或者领导相处，尤其在“蜜月期”的时候，人往往容易失言，那么在这个时候，说话还知道如何停下来就显得尤为重要了。

举个简单的例子，一个职场人有幽默感，容易被大家喜欢，这绝对是件好事，但是一定要注意，玩笑不要开“多了”——如果总和同事开玩笑，时间久了，在同事面前就显得不够庄重，同事们就难以尊重你；在领导面前，就会显得不够成熟，不够踏实，领导也不能再信任你，不能对你委以重任。“多了”的这一点让优点转成了缺点，实在得不偿失。

说话做事，他们有什么不同？(10)

许创新在公司里是一个很有幽默感的员工，人缘也非常好。

但是，他的一个朋友总暗示他，说话要注意分寸和影响，要三思而后言，口无遮拦是伤人的。这让他非常不以为然。

他总是认为同事们都是心胸宽广之人，不会和自己计较，所以还是难以改变自己说话的习惯，总是想说什么张嘴就说，说错了直吐舌头，有时候引得大家哄堂大笑，但是有时候就会鸦雀无声。

终于有一天发生了一件事情，彻底刺激到了许创新，而且几乎造成了再说任何补救的话都无法挽回的局面。

那一天，某位平易近人的领导来办公室闲坐，随意和许创新开玩笑说：“你的办公桌乱得像刚被打劫过。”许创新听完，顺口说了句：“你的也好不到哪里去，有时候也乱得像猪窝一样！”

这位领导并不是会因为一句玩笑话而认真的人，但是，他说完这句话，整个办公室都安静了。许创新意识到闯祸了：大家都知道上司是地地道道的穆斯林，对这些很忌讳，在大家异样责备的目光下，许创新感到无地自容！

在职场中，如果说话不注意分寸，会让同事误以为你没有修养，让领导以为你不尊重他，从而慢慢你会失去很多发展的空间甚至成为企业淘汰的对象。

这里更要提醒的一点是，在职场中，不要随意“夸奖”领导，这甚至是很多“职场老人”都没有意识到的一点——实际上，在领导的心里，自己的得意和失败，还用不着下属来“说三道四”，领导会认为能够说自己好话的员工，也就能够说自己的坏话，所以，不随意评价领导就是铁律。

公司花钱买业绩，而不是买态度

每个人都会有错误或缺点，有了错误，只有认真反省才不会再犯同样的错误。

——李开复

工作就是向自己挑战的过程，所以，即使卓越如比尔?盖茨，也在不断挑战中，使自己趋于完美。

李开复曾经讲过这样的故事：比尔?盖茨是一个非常谦虚的人，他常常拜周围的同事为“导师”。每次演讲结束后，他总是真诚地请助理和同事帮他分析这次演讲的不足之处，以便下一次更正和改进，做得

更好。正是通过不断地虚心学习，不断地自我反省，比尔?盖茨的演讲才越来越精彩，终于成了一位名副其实的卓越演说家。

除此，在微软比尔?盖茨也鼓励员工畅所欲言，对公司的发展、存在的问题，甚至上司的缺点，毫无保留地提出批评、建议或提案。他说："如果人人都能提出建议，就说明人人都在关心公司，公司才会有前途。"就这样，微软也因为"反省"，而在残酷的竞争中立于不败之地。可见，自我反省是成就职场卓越的重要手段，尤其对于想要企业加薪的员工来说，应该在提要求之前，深化对自己的反省和认识。

职场中，一个被上司倚重或对公司有奉献的员工，领导是不可能感觉不出来的。每一个老总都知道，人才是公司发展的命脉，而且，培植一个合格的员工，也需要花费大量的时间成本。因而，如果领导觉得你是一个可用的能够创造价值的员工的时候，除了口头的奖励之外，加薪是一种非常明智的奖励方法，目的是增加员工的向心力。但是，有的时候，得不到加薪的这种奖励，除了懊恼之外，也应该多想一想自己的原因。

董清芳是一家外企公司的文员，她每天都加班加点地工作，在朋友的提醒下，董清芳想到自己这么辛苦地努力，也许领导该给自己加薪了。

董清芳在网上看到了一些文章，讲的是，如果员工想向领导提加薪的请求，最好是去问问领导对自己的工作评价，以暗示领导。董清芳于是就敲开了公司领导办公室的门，可是领导在表扬了她的工作态度不错之外，却说董清芳的工作效率不够高，应该改进，根本没有加薪的意思。

董清芳觉得十分委屈，她赌气地对领导说："您要是觉得我每天比别人做得多还不好，那我就只能辞职了。"

原本温和的领导听完这句话，马上说：“可以，你明天去人事部门办手续吧。”

董清芳回到家大哭一场。她很郁闷，也很委屈。实际上，这根本就不是董清芳想的那样——工作时间超出了正常时间，多辛苦，就应该得到更多的回报。但在领导看来，董清芳的工作态度符合要求，但工作的效率还应该再提高。

毕竟，天天加班，也是在使用公司的资源。如果董清芳能保持这样的态度并且尽快提升工作能力，升职和加薪当然都不是问题。因为薪水是公司为员工的工作结果支付的报酬，不是用来买员工的工作态度的。

而且，董清芳错上加错的一点就是，用辞职来要挟领导，没有一个领导能够承受员工这种威胁，即使再强的员工提出这个要求，领导也会施行缓兵之计后，再想办法让他走人！

在这件事情的处理上，如果董清芳在暗示加薪而没有得到结果的情况下，能够回去反思自己的工作业绩，真心实意地找领导请教，问问领导对自己其他哪些地方还不够满意。那么，情况完全可以得到补救：领导可能会教董清芳一些实用的时间管理之类的办法，对董清芳提升工作能力有帮助。同时，领导会认为董清芳是个谦虚、愿意学习的员工，很可能今后对董清芳更重视。

还要对职场新人说的一点是，不论多努力，对公司的忠诚度多高，看起来不像值得加薪的人，则一切都是惘然。为什么有的人看起来不像值得加薪的？这可以通过反思自己的时间管理找到一些原因，有的员工经常加班到半夜三更，但是上班迟到，这样的情况即使再努力也达不到效果，因为没人看得到你晚上在做什么。反而白天大家都需要你时，你永远不在，看起来非常没责任感，除非你做出惊天动地的成绩，不然还会因为熬夜加班变成被报怨的对象。

本书精华已为您连载完毕，谢谢阅读。